



ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
Effect of Workplace Adaptability and Working Environment
Effecting on Employee Effectiveness of Employees
of Private Company in Bangkok.

สิรินดา เสนาสนะ

วรรณณา ศรีลาชัย

จิรโชติ จุ่มพล

งานวิจัยเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
Effect of Workplace Adaptability and Working Environment on
Employee Effectiveness of Employees
of Private Company in Bangkok.

สิรินดา เสนาสนะ

วรรณภา ศรีลาชัย

จิรโชติ จุ่มพล

งานวิจัยเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

งานวิจัย

ของ

สิรินดา เสนาสนะ

วรรณภา ศรีลาชัย

จิรโชติ จุ่มพล

นักศึกษาภาคปกติ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

เรื่อง

ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ภาคเรียนที่ 1/2565

เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2565

ผลการประเมินงานวิจัย :

ดีมาก

ดี

พอใช้

ประธานหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

.....
(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร. สฤณี ศรีโยธิน)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิจัย	ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
ผู้ดำเนินการวิจัย	สิรินดา เสนาสนะ , วรณณา ศรีลาชัย , จิรโชติ จุมพล
ที่ปรึกษาวิจัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร. สฤณี ศรีโยธิน
หน่วยงาน	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ปี พ.ศ.	2565

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในองค์กร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปรับตัวในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และ 5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยศึกษากับประชากร ได้แก่ พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10 หรือยินยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 10.00 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า การปรับตัวในการทำงาน, สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีค่า $r = .532$ ด้านมิติสัมพันธ์ภาพ มีค่า $r = .518$ ด้านมิติการพัฒนาบุคลิกภาพ มีค่า $r = .485$ และด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีค่า $r = .444$ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ของการปรับตัวในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบความสัมพันธ์ด้านรวมกับด้านคุณภาพของงาน มีค่า $r = .729$ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง ด้านปริมาณของงาน มีค่า $r = .521$ ด้านเวลา มีค่า $r = .547$ และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า $r = .587$ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 54.4 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และได้สมการพยากรณ์รูปคะแนนดิบ คือ $\hat{y} = (.905) + .307(X_1) + .155(X_2) + .153(X_3) + .154(X_4)$ และคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = .329(X_1) + .229(X_2) + .215(X_3) + .175(X_4)$

คำสำคัญ : การปรับตัวในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Abstract

Title	Effect of Workplace Adaptability and Working Environment on Employee Effectiveness of Employees of Private Company in Bangkok.
Author	Sirinda Senasana, Wannapa Srilachai, Jirachot Jumpon
Advisor	Asst. Prof. Dr. Sarit Sriyothin
Department	Bachelor of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology Faculty of Humanities and Social Sciences Suan Dusit University
Year	2022

The objectives of this research were: 1) to study the performance level of an employee affecting workplace adaptability in the organization; 2) to compare personal factors affecting workplace adaptability; 3) to study the relationship between workplace adaptability and working environment; 4) to study what is the relationship between workplace adaptability and working environment effecting on employee effectiveness; and 5) to create a forecasting equation for workplace adaptability that influences employee effectiveness. The population was 400 employees of a state-owned enterprise in Bangkok. The number of samples was calculated using Taro Yamane's formula. A sample of 133 people, statistical significance at the .10 level or allow a difference of not more than 10.00 percent. The questionnaire was used as a tool for data collection, analysis, and data processing by SPSS for Windows computer program.

From hypothesis testing was found that workplace adaptability, working environment and overall operational effectiveness were at a high level. The mean values were 4.10. Individual factors in terms of gender, age and average monthly income that are different affect workplace adaptability at statistically significant differences at the .05 level. From the studies was found that workplace adaptability was related to $r = .532$ of working environment, $r = .518$ of a relationship dimension and $r = .485$ of personality dimension. For the retention dimensions and the changes in the work, the value of $r = .444$ was at a moderate level. The relationship of workplace adaptability and work effectiveness, the total relationship with the quality of work was $r = .729$ of relatively high level of correlation. The quantity work had at $r = .521$ of value, $r = .547$ of the time, and $r = .587$ of the cost. There was a relationship at the moderate level statistically significant at the .001 level. And the test predicting quality of employee effectiveness found that quality of work, quantity of work, time, and cost of work. As a result, the prediction efficiency of work with an average of 54.4. The statistical significance was set at .05 $\hat{y} = (.905) + .307(X_1) + .155(X_2) + .153(X_3) + .154(X_4)$ $Z = .329(X_1) + .229(X_2) + .215(X_3) + .175(X_4)$

Keyword : Workplace Adaptability, Working Environment, Employee Effectiveness

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ก็ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้มีพระคุณหลายท่าน ซึ่งผู้ทำการวิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างยิ่ง มา ณ โอกาสนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สฤณี ศรีโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานวิจัย ตลอดจนแก้ไขตรวจทานข้อบกพร่องต่างๆ และด้วยความเอาใจใส่นี้ ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงขอกราบขอบคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่อบรมสั่งสอนและถ่ายทอดวิชาความรู้ตลอดระยะเวลา 4 ปี เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมต่อไป

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครทุกท่าน ที่ท่านเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยในการทำการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ให้มีความสำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณกลุ่มเพื่อนวิจัย ได้แก่ นางสาวสิริดา เสนาสนะ นางสาววรรณภา ศรีลาชัย และนายจิรโชติ จุมพล และเพื่อนๆ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่คอยให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจ ในโอกาสนี้ ผู้ทำวิจัยขอขอบคุณ นางสาวกิตติยากร สามารถ และนางสาวกนกพร สารธิดา ที่คอยให้การสนับสนุนตลอดเวลาและคอยอยู่เคียงข้างผู้วิจัยเสมอ ตลอดจนช่วยตรวจสอบงานวิจัยเล่มนี้ให้เกิดความสมบูรณ์ที่สุด

ท้ายที่สุดนี้ขาดไม่ได้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่คอยส่งเสริมและสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการทำวิจัยครั้งนี้ และยังให้โอกาสทางการศึกษาที่ดี คอยเป็นกำลังใจให้ตลอดเวลา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันที่สำคัญทำให้ผู้วิจัยสามารถทำทุกอย่างให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณครอบครัวอันเป็นที่รักอย่างยิ่ง

สิริดา เสนาสนะ วรรณภา ศรีลาชัย และจิรโชติ จุมพล

หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

พ.ศ. 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน	9
ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน	9
ความสำคัญของการปรับตัวในการทำงาน	10
ปัญหาและสาเหตุของการปรับตัว	13
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน	15
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	22
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	25
ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน	31
กรอบแนวคิดการวิจัย	34

สารบัญตาราง

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	41
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	45
ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร	46
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	55
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ	72
ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	74
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการศึกษาวิจัย	78
อภิปรายผลการศึกษาวิจัย	87
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย	92
บรรณานุกรม	
บรรณานุกรมภาษาไทย	95
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ใบขอความอนุเคราะห์ห้องค้การ	99
ภาคผนวก ข แสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	101
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	108
ประวัติผู้วิจัย	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 1	แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจากแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)	38
ตารางที่ 2	แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ตามแบบสอบถาม เรื่อง ผลกระทบจากการ ปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	40
ตารางที่ 4.1	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	45
ตารางที่ 4.2	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล ระดับการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจ ในกรุงเทพมหานคร	46
ตารางที่ 4.3	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล ระดับการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจ ในกรุงเทพมหานคร	47
ตารางที่ 4.4	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล ระดับคุณภาพของงาน พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	48
ตารางที่ 4.5	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล ระดับด้านปริมาณของงาน พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	48
ตารางที่ 4.6	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล ระดับด้านเวลาของงาน พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	49
ตารางที่ 4.7	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล ระดับด้านค่าใช้จ่ายของงาน พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	49
ตารางที่ 4.8	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล ระดับด้านมิติสัมพันธภาพของงาน พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9	51
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับด้านมิติการพัฒนาศักยภาพของงาน พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	
ตารางที่ 4.10	52
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบของงาน พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	
ตารางที่ 4.11	53
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนการปรับตัวในการทำงานในด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	
ตารางที่ 4.12	54
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนด้านประสิทธิผลในการทำงานในด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	
ตารางที่ 4.13	54
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	
ตารางที่ 4.14	55
แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การทดสอบ F-test (One Way Analysis of Variance)	
ตารางที่ 4.15	56
แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านเพศกับการปรับตัวในการทำงานด้านความต้องการขององค์กรของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	
ตารางที่ 4.16	57
แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านเพศกับด้านรวมของการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	
ตารางที่ 4.17	57
แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล	
ตารางที่ 4.18	58
แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของอายุกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับการปรับตัวในการทำงานด้านความต้องการของบุคคลของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	59
ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับด้านรวมของการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	60
ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล	61
ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	62
ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านรายได้กับการปรับตัวในการทำงานด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กรของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	63
ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการปรับตัวในการทำงานด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของบุคคลของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	64
ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับด้านรวมของการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	65
ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล	66
ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของประสบการณ์ในการทำงานกับปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านประสบการณ์ในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงานด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กรของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร	68
ตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	69
ตารางที่ 4.30 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	70
ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	71
ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple Regression Analysis) ของการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	72
ตารางที่ 4.33 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	74

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตของเราทุกๆ คนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในแต่ละวันเราต้องใช้เวลา หลายชั่วโมงในการทำงานเพื่อที่จะผลิตผลงานและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ สถานที่ทำงานจึงเข้ามาเป็นส่วนที่สำคัญเพราะออฟฟิศก็เปรียบเสมือนบ้านอีกหลังหนึ่งที่ผู้คนจำเป็นต้องเข้ามาใช้ชีวิต เราจึงไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สถานที่ทำงานนั้นส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก เพราะว่าพวกเขาจำเป็นต้องอยู่ในที่แห่งนี้ทุกๆ วัน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์จึงมีส่วนช่วยทำให้องค์กรก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นจากบทความของ VoIP. Review ได้กล่าวถึงผลกระทบของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไว้ว่า ถ้าหากสภาพแวดล้อมน่าดึงดูดและสะดวกสบายจะช่วยเพิ่มพลังงานเชิงบวกในที่ทำงาน อีกทั้งยังสร้างผลผลิตและความสำเร็จที่ดี ในทางกลับกัน สถานที่ทำงานที่ไม่น่าพึงพอใจจะทำให้ประสิทธิภาพของพนักงานลดลงและยังทำให้พวกเขาเกิดความเครียดขึ้นได้ บทความกล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) เป็น 1 ใน 2 ปัจจัยที่สำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีและสุขภาพของตัวพนักงานเอง อาทิเช่น สภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย, ความสะอาด, พื้นที่และโต๊ะทำงานที่เหมาะสม, ห้องประชุมที่ไม่เป็นทางการจนเกินไป ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงานของพนักงานแบบไม่ต้องสงสัย

การปรับตัวในการทำงาน อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2560) ให้ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับบุคคล สถานการณ์ หรือลักษณะงานที่แตกต่างกันหรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติ โดยใช้ระยะเวลาในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม พบว่าผู้ที่ปรับตนเองได้ย่อมเป็นผู้ที่มีความสุขและสนุกไปกับการทำงาน พร้อมเผชิญและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์โดยได้ให้ความสำคัญของการปรับตัวในการทำงาน กล่าวได้ว่า โลกทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงแตกต่างไปจากเดิมอย่างมาก ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ธุรกิจเริ่มเผชิญกับการแข่งขันมากขึ้น การผลิตสินค้าหรือบริการได้มุ่งเน้นไปที่การตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้า เพิ่มขึ้น ซึ่งสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนี้ ย่อมทำให้ต้องเริ่มปรับตนเอง (Self-Adaptability) ดังนั้น ผู้ที่สามารถปรับตนเองเพื่อสร้างความพร้อมของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์

หรือเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา มักจะเจอและจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตนเองนั้น หนีไม่พ้นเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. หัวหน้างาน
2. เพื่อนร่วมงาน
3. ลูกน้องหรือลูกทีม
4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย
5. ระบบงานขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

จากการสำรวจปัญหา และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยของสภาพแวดล้อมว่ามีด้านใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานในครั้งนี ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัย เรื่องผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้พนักงานทุกคนได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานว่ามีปัญหาอะไรบ้างหรืออะไรที่ติดอยู่แล้ว อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารหรือองค์กรในการดูแลพนักงานและตอบสนองความต้องการของพนักงานให้ถูกจุด ป้องกันการสูญเสียพนักงานในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการดูแลช่วยเหลือ พนักงานที่มีทักษะการปรับตัวที่ไม่ดีเพราะ พนักงานคือส่วนสำคัญที่สุดในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร การให้ความสำคัญกับพนักงาน คือ การเพิ่มมูลค่าขององค์กรได้ดีที่สุด รวมถึงพัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนการสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้สมดุลกัน (Work Life Balance) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

2. วัตถุประสงค์ของวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในองค์กร
- 2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในองค์กร
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
- 2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
- 2.5 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

3. สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่การศึกษา ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เป็นแนวทางในการศึกษา โดยจะทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การปรับตัวในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิผลในการทำงาน

4.1 ขอบเขตเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1.1 ตัวแปรต้น

4.1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ

- อายุ
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- ประสบการณ์ในการทำงาน

4.1.1.2 การปรับตัวในการทำงาน

- การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร
- การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล

4.1.1.3 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

- มิติสัมพันธ์ภาพ (Relationship Dimension)
- มิติการพัฒนาบุคคล (Personal Development Dimension)
- มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and System Change Dimension)

4.1.2 ตัวแปรตาม

4.1.2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- คุณภาพของงาน (Quality)
- ปริมาณของงาน (Quantity)
- เวลา (Time)
- ค่าใช้จ่าย (Cost)

4.2 ขอบเขตระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นระยะเวลา 6 เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565 สิ้นสุดในวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2565

5. คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถทักษะในการทำงานและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ความสามารถของบุคคลที่จะ

ปฏิบัติงานอย่างมีความหวังและความใส่ใจในความสำเร็จของงานให้สามารถบรรลุจุดหมายที่ต้องการ ทำให้มีชีวิตอยู่อย่างปกติสุขทั้งทางกายและจิตใจ ไม่เกิดผลเสียทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กร

การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความหวัง และมีความใส่ใจในความสำเร็จของงานและมีโอกาสได้ใช้ความเป็นตัวของตัวเองเข้าไปเสริมการทำงาน ต้องการที่จะได้รับความพอใจ ตามความจำเป็นทางด้านสรีระ การมีความมั่นคงปลอดภัยและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี การมีความเข้าใจ และรู้จักตนเอง ซึ่งเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้ ก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานผู้ที่สามารถคุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี มักเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานเป็นเกณฑ์ที่สำคัญที่ชี้ได้ว่า ผู้ใดจะสามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้ที่ประสบปัญหาด้านการปรับตัว ส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่ขาดความพึงพอใจในงานที่ทำงานและมักแสดงความคิดเห็นว่างานที่ทำนั้น ไม่เหมาะสมกับตนเอง ตนเองไม่มีความสามารถพอที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ดีหรือไม่

ประสิทธิผลการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลผลิตที่ออกมาควรได้คุณภาพตรงตามมาตรฐานที่สุดและมีการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด โดยการทำงานต้องมีกลยุทธ์แบบแผนและมีระบบการทำงานที่เป็นหลักการ เพื่อให้พนักงานทุกคนมีความเห็นและมีเป้าหมายเดียวกัน

คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง การที่ผู้ผลิตงานหรือผู้ปฏิบัติงานและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และได้รับความพึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย โดยที่ผลการทำงานถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน มีความรวดเร็ว และก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์กร

ปริมาณของงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณงานที่ผู้ผลิตงานหรือผู้ปฏิบัติงานสามารถทำได้ตามมาตรฐานที่องค์กรคาดหวังไว้ โดยที่มาตรฐานนั้นจะต้องมีความเหมาะสม สามารถทำได้จริง และอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้

เวลา (Time) หมายถึง สิ่งสำคัญที่ผู้ผลิตงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนและบริหารเวลาด้วยตนเอง โดยการใช้เทคนิคหรือวิธีการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ต้นทุนการดำเนินงานหรือการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้น้อยที่สุด ในขณะที่ได้ผลกำไรมากที่สุด องค์กรจึงต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงสุด ซึ่งประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่าย คือ การใช้ทรัพยากรขององค์กร ทั้งในด้านแรงงาน เงิน วัสดุหรือวัตถุดิบต่างๆ และเทคโนโลยีได้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์มากที่สุด และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่อยู่รอบล้อมและสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงาน สะท้อนความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน โดยพนักงานมีความรู้สึกดีในงานที่ตนเองทำ มีความใส่ใจในงานของตนเอง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและสภาพจิตใจของบุคคล ส่งเสริมให้คนมีขวัญ กำลังใจในการทำงาน หรือการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพทำให้ประสบความสำเร็จ

มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องใน การมี ส่วนร่วม และมีความรักใคร่ของคนทำงานโรงงานต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนดังนี้

1. ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าตนเอง และเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน
2. ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นมิตรระหว่างบุคคลร่วมงานของคนทำงานและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
3. ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ว่าหัวหน้างานให้การส่งเสริมในด้านใด การยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรประจำการ และกระตุ้นให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้ ในการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความก้าวหน้า ประกอบด้วย 3 ด้านย่อยดังนี้

1. การสนับสนุนความมีเสรีในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรให้มีเสรีในการตัดสินใจทำให้มีโอกาสได้ใช้ ความรู้ทักษะส่วนตัว ทักษะการทำงานที่ทำให้สามารถนำมาพัฒนาการตนเอง

2. การมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การได้ในการเข้าใจพร้อมให้ความสำคัญความสำเร็จของงาน โดยยึดหลักในการวางแผนที่ดีมีคุณภาพ และปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้โดยหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการวางแผนขั้นตอนการทำงาน

3. ความกดดันในการทำงาน หมายถึง การได้รู้ถึงการมีการทำงานที่เร่งรีบที่จะต้องปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ แม้กระทั่งการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้างาน และตามกำหนดระยะเวลาของงานนั้นๆ

มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้ที่โครงสร้างของหน่วยงานงานชัดเจน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรับรู้ความชัดเจนของเป้าหมายองค์กรนโยบาย และการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ควรมีความชัดเจน มีมาตรฐานและแบบแผนในการทำงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละสายงานอย่างชัดเจน

2. ด้านการควบคุมงาน (Control) หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรมีกฎเกณฑ์ในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยมีหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้พนักงานทำงานอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบ มาตรฐานที่กำหนดไว้

3. ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หมายถึง การรับรู้ที่หน่วยงานมีการส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร โดยเน้นวิธีที่มีความแปลกใหม่ หลากหลาย เพื่อนำเทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่เข้ามาพัฒนาในงานให้งานดีขึ้น

4. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่สนับสนุนพนักงานรู้สึกพึงพอใจกับงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง หรือธรรมชาติต่างๆ และอากาศถ่ายเทสะดวก

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร
2. ได้ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน
3. ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

4. เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารหรือองค์กรในการดูแลพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กรเพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาถึงเรื่อง ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบเป็นแนวทางการศึกษาวิจัย โดยสามารถกำหนดเป็นประเด็นเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ได้ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน
 - 1.2 ความสำคัญของการปรับตัวในการทำงาน
 - 1.3 ปัญหาและสาเหตุของการปรับตัว
 - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
 - 3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
 - 3.3 องค์ประกอบของการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

1.1 ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน

มัลล์ และเจมิสัน (Malm & Jamison อ้างถึงใน นิภา นิธยาน, 2530 : 7-9) กล่าวว่าวิธีการที่คนเราปรับตัวให้เป็นไปตามความต้องการของตัวเองในสภาพแวดล้อม ซึ่งบางครั้งส่งเสริม บางครั้งขัดขวาง และบางครั้งสร้างความทุกข์ทรมานแก่เรา กระบวนการปรับตัวนี้เกิดขึ้นจากความจริงที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและเราสามารถใช่วิธีการแบบต่างๆ ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการนั้นๆ ในสภาวะแวดล้อมที่ปกติธรรมดา หรือมีอุปสรรคขัดขวางต่างๆ กันไป

กัญญา สุวรรณแสง (2536 : 50) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า การปรับตัว หมายถึง การปรับกายใจให้อยู่ในสังคมได้ในสภาวะแวดล้อม และสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีความสุข

ลักขณา สิริวัฒน์ (2544 : 105) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า การปรับตัว คือ การที่บุคคลสามารถสร้างหรือขัดเกลาพฤติกรรมให้เข้ากับแบบแผนของสังคม หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ให้สามารถบรรลุจุดหมายที่ต้องการ ทำให้มีชีวิตอยู่อย่างปกติสุขทั้งทางกายและจิตใจ ไม่เกิดผลเสียทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2560) ให้ความหมายของการปรับตัวในการทำงานว่า หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับบุคคล สถานการณ์ หรือลักษณะงานที่แตกต่างกันหรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติ โดยใช้ระยะเวลาในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม พบว่าผู้ที่ปรับตนเองได้อย่างดีเป็นผู้ที่มีความสุขและสนุกไปกับการทำงาน พร้อมเผชิญและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์

จากคำจำกัดความข้างต้นผู้วิจัยได้ใช้คำนิยาม การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความหวังและความใส่ใจในความสำเร็จของงานให้สามารถบรรลุจุดหมายที่ต้องการทำให้มีชีวิตอยู่อย่างปกติสุขทั้งทางกายและจิตใจ ไม่เกิดผลเสียทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

1.2 ความสำคัญของการปรับตัวในการทำงาน

วิภาพร มาพบสุข (2541 : 435 อ้างถึงใน จิตรวี มุสิกสุต, 2556) ได้เสนอว่า มนุษย์จำเป็นต้องมีการปรับตัว การปรับตัวมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ดังนี้

1. การรู้จักปรับตัวเป็นการบรรเทาความรู้สึกคับข้องใจ ความขัดแย้ง ความกดดัน และความเครียด เมื่อบุคคลเกิดความเครียดและไม่สบายใจ ย่อมต้องรู้จักวิธีการปรับตัวที่ดีจึงจะช่วยให้ชีวิตของบุคคลมีคุณภาพ ไม่เจ็บป่วยทางกายและจิต การปรับตัวจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลทุกคน

2. การรู้จักปรับตัวที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดปัญหาสุขภาพจิต มนุษย์เกิดมาพร้อมด้วยแรงผลักดันบางอย่างในตัวเอง เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศบริสุทธิ์และสิ่งต่าง ๆ เพื่อการดำรงชีวิตประจำวัน แรงผลักดันเหล่านี้จะกระตุ้นให้บุคคลทุกคนพยายามที่จะปรับตัวอยู่เสมอ แต่การปรับตัวของบุคคลแต่ละคนจะแตกต่างกันตามความคิดและความเชื่อ และความสามารถของบุคคลเอง หากบุคคลสามารถปรับตัวได้ดีจะทำให้บุคคลมีความสุข และจะมีลักษณะพฤติกรรมปกติแล้วถ้า

ปรับตัวไม่ได้ ก็เกิดสภาพไร้ความสุข พฤติกรรมที่เกิดตามมาคือ พฤติกรรมเบี่ยงเบนซึ่งอาจเป็นปัญหาสุขภาพจิตต่อไป

3. การรู้จักปรับตัวจะช่วยให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี บุคคลที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทางกายภาพ และทางจิตวิทยาได้ดีย่อมจะนำมาซึ่งความสุขทางกายและทางใจแก่บุคคลนั้น รวมทั้งจะเป็นผลดีต่อการดำรงชีวิตของบุคคลรอบข้างด้วย ไม่ว่าจะเป็นบุตรหลาน สามี ภรรยา บิดา มารดา และบุคคลในสังคมโดยทั่วไป

4. การรู้จักปรับตัวทำให้มีบุคลิกภาพที่ดี บุคคลที่รู้จักการปรับตัวในสภาพการณ์ต่างๆ ได้ดี ย่อมทำให้บุคคลนั้นไม่เกิดความเครียด และคับข้องใจ รวมทั้งสามารถขจัดความทุกข์จากใจได้เสมอ ซึ่งจะช่วยให้บุคลิกภาพของบุคคลนั้นน่าเชื่อถือ เป็นที่เคารพยกย่องของบุคคลโดยทั่วไปและได้รับการไว้วางใจจากหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ให้มีตำแหน่งงานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้นไป เพราะเป็นบุคคลที่รู้จักการปรับตัวได้ดี สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ ส่วนคนที่ปรับตัวไม่ได้ ย่อมทำให้เป็นคนที่ขาดความมั่นใจในตนเอง ต้องพึ่งพาคนอื่นอยู่เสมอ

อาจารย์ ภูวิทย์พันธุ์ (2560) ได้ให้ความสำคัญของการปรับตัวในการทำงาน กล่าวว่า โลกทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงแตกต่างไปจากเดิมอย่างมาก ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ธุรกิจเริ่มเผชิญกับการแข่งขันมากขึ้น การผลิตสินค้าหรือบริการได้มุ่งเน้นไปที่การตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้น ซึ่งสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนี้ ย่อมทำให้ต้องเริ่มปรับตัวตนเอง (Self-Adaptability) ดังนั้น ผู้ที่สามารถปรับตนเองเพื่อสร้างความพร้อมของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา มักจะเจอและจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตนเองนั้น หนีไม่พ้นเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. หัวหน้างาน

เมื่อหัวหน้างานลาออกไป ซึ่งทำให้ต้องเปลี่ยนหัวหน้างานคนใหม่ โดยจะต้องเริ่มปรับตัวเองให้เข้ากับรูปแบบการทำงานของหัวหน้า การเลือกที่จะทำงานกับหัวหน้างานตามแบบฉบับที่พอใจนั้นจะค่อนข้างยาก แต่การเลือกที่จะปรับตนเองให้เข้ากับนิสัย ความคิด และรูปแบบการทำงานของหัวหน้าจะง่ายกว่า

2. เพื่อนร่วมงาน

หากเป็นพนักงานใหม่ที่เพิ่งมาเริ่มงาน ย่อมต้องปรับตนเองให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ก่อนหน้านั้น ด้วยการเข้าไปพูดคุย อาสาให้ความช่วยเหลือ หรือการให้ความร่วมมือในการทำงานใดๆ ก็ตาม และในทางกลับกันผู้ที่เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ ย่อมต้องปรับตัวเองให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานใหม่ด้วย มิใช่ว่าจะต้องรอให้พนักงานใหม่ปรับตัวเข้าหาเพียงฝ่ายเดียว การที่มีเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น ย่อมจะเป็นการสร้างโอกาสให้ได้เรียนรู้วิธีการแนวคิด และรูปแบบการทำงานใหม่ๆ ดังนั้นใน

ฐานะที่คุณเป็นพนักงานเก่าควรจะเป็นเสมือนพี่เลี้ยง คอยสอนงาน ให้คำปรึกษา และชี้แนะวิธีการทำงานหรือบุคคลที่จะต้องติดต่อประสานงานด้วย

3. ลูกน้องหรือลูกทีม

ผลงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นย่อมมาจากความร่วมมือร่วมแรงของลูกน้องหรือลูกทีม ซึ่งหัวหน้างานเองควรที่จะต้องปรับตนเองให้เข้ากับลูกน้องให้ได้ เพื่อให้ลูกน้องทำงานจากใจจริง มิใช่การถูกบังคับหรือคิดว่าเป็นเพียงเพราะหน้าที่เท่านั้น การปรับตนเองให้เข้ากับลูกน้องจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจในพฤติกรรม ความแตกต่างของแต่ละคน ลูกน้องแต่ละคนย่อมมีความรู้ ทักษะ และลักษณะนิสัยที่ต่างกัน ดังนั้นการปรับตนเองจะหมายรวมถึงการค้นหาเทคนิค กระบวนการ และวิธีการที่จะมอบหมาย สอน ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้รางวัลจูงใจแก่ลูกน้อง ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของลูกน้องแต่ละคน

4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานเพิ่มพิเศษ งานโครงการ หรืองานที่ยังไม่ถนัด ต้องเตรียมความพร้อมที่จะปรับตัวให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ ด้วยการศึกษากระบวนการหรือเนื้อหาของขอบเขตงาน ค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติม ถามผู้รู้หากยังไม่เข้าใจ วางแผนเพื่อเตรียมการที่จะเริ่มลงมือปฏิบัติ และลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนด รวมทั้งการตรวจสอบและติดตามผลการทำงาน

5. ระบบงานขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

หลายต่อหลายคนต่อต้านหรือไม่เห็นด้วยกับระบบงานที่องค์กรได้นำมาใช้ เพียงเพราะเคยชินหรือไม่อยากเพิ่มภาระงานให้มากขึ้น เช่น กรณีที่บริษัทนำแบบฟอร์มประเมินผลใหม่มาใช้ หลายคนต่อต้านเพราะต้องกรอกข้อมูลเพิ่มเติม มีการเก็บข้อมูลในการวัดผลงานมากขึ้น จึงทำให้เกิดพฤติกรรมไม่ยอมปฏิบัติตาม เพียงเพราะคิดว่าเมื่อก่อนเคยทำแบบนี้ไม่เห็นมีปัญหาอะไร หรือการนำเอาระบบคอมพิวเตอร์ใหม่มาใช้ ซึ่งบางคนอาจไม่เห็นด้วยเพราะวุ่นวายต้องมาเรียนรู้วิธีการและระบบคอมพิวเตอร์ใหม่ พบว่าความคิดเหล่านี้บ่งบอกว่าเป็นคนยึดติดแต่รูปแบบเดิมๆ ต้องเตรียมการให้พร้อมรับกับการสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ ปรับตัวและปฏิบัติตามเกณฑ์หรือวิธีการที่องค์กรได้พยายามนำมาใช้

ดังนั้น "การปรับตนเองในการทำงาน" จะทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ เพราะจะต้องพยายามหาเทคนิค กลวิธี รูปแบบ และกระบวนการต่างๆ ในการปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคล ลักษณะงาน และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป หากสามารถปรับตนเองได้ ผลที่ตามมาก็คือความสุขและความสนุกในชีวิตการทำงาน

1.3 ปัญหาและสาเหตุของการปรับตัว

ทิวา มั่งน้อย (2535 อ้างถึงใน เปรมพร มั่นเสมอ, 2545) การปรับตัวเป็นไปตามแรงผลักดัน

2 ประการ คือ

1. แรงผลักดันภายนอก

หมายถึง ข้อเรียกร้องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมและสังคม ซึ่งเกิดจากการที่มนุษย์ต้องอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อม และการที่มนุษย์ต้องอยู่ร่วมกัน และต้องผูกพันกับผู้อื่น ดังนั้น คนเราต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคม ซึ่งความต้องการหรือข้อเรียกร้องจากสังคมเป็นแรงผลักดันที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อบุคคลและต่อวิธีการในการปรับตัวของผู้นั้นเพื่อตอบสนองข้อเรียกร้อง ซึ่งอาจเป็นการปรับตัวที่ทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้

2. แรงผลักดันภายใน

หรือแรงกระตุ้นที่เกิดจากสภาพทางสรีระภายในร่างกาย และจากประสบการณ์ทางสังคมที่ได้เรียนรู้ในอดีต เป็นความต้องการภายในของแต่ละบุคคลเอง ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากสภาพทางสรีระของบุคคล ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ และความอบอุ่นเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสุขสบาย และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากสภาวะทางจิต ซึ่งเป็นผลของการเรียนรู้จากประสบการณ์ทางสังคมในชีวิตที่ผ่านมา

การที่บุคคลต้องเผชิญกับแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในนั้น ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบ หากเป็นความรู้สึกทางบวกบุคคลก็ไม่จำเป็นต้องปรับตัว หากเป็นความรู้สึกทางลบ บุคคลต้องปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆ นั่นก็คือการปรับตัว

ลักษณะ สรีวิวัฒน์ (2544 อ้างถึงใน เปรมพร มั่นเสมอ, 2545) แรงผลักดันที่ก่อให้เกิดสภาวะทางจิตใจอาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความคับข้องใจ (Frustration) หมายถึง สภาพของจิตใจหรือความรู้สึกที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากความปรารถนาของบุคคลถูกขัดขวาง ไม่อาจบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้ โดยทั่วไปบุคคลทุกคนไม่สามารถตอบสนองความปรารถนาหรือความต้องการของตนเองได้ทุกประการ ทั้งนี้เพราะว่าแต่ละคนจะต้องเผชิญกับ

อุปสรรคนานัปการ อุปสรรคต่างๆ นี้ บางอย่างอาจจะเกี่ยวข้องกับบุคคลโดยตรง แต่บางอย่างอาจจะเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ระเบียบ ประเพณี หรือแม้แต่ศาสนา ในบางครั้งอุปสรรคบางอย่าง เราสามารถผ่านพ้นหรือเอาชนะได้ง่าย แต่อุปสรรคบางอย่างกลับมีอิทธิพลและขัดขวางความต้องการหรือความพยายามของเราได้ โดยที่ความคับข้องใจจะมีทั้งระดับที่รุนแรงและไม่รุนแรง แต่เมื่อใดที่เกิดความคับข้องใจแล้ว โดยมากจะเป็นตัวคุกคามต่ออารมณ์ จิตใจ ร่างกาย สวัสดิภาพ หรือแม้กระทั่งชีวิตของบุคคล

สาเหตุของความคับข้องใจจำแนกได้ 2 ประการ คือ

1.1 สาเหตุส่วนบุคคล ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น ความบกพร่องทางร่างกาย เขาวนปัญญาต่ำ การขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะอยู่ภายในจิตใจของบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำให้บุคคลไม่สามารถสนองความต้องการของตนได้ และอาจทำให้เกิดความคับข้องใจอย่างรุนแรงได้

1.2 สาเหตุของสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น สถานที่ทำงานที่อยู่อาศัย อุปกรณ์ต่างๆ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนอกจากนี้ยังพบสาเหตุที่สำคัญอื่นๆ ได้แก่ ความคับข้องใจเนื่องมาจากความขาดแคลน เช่น ขาดแคลนปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิต ขาดความรักความอบอุ่น ขาดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความคับข้องใจเนื่องมาจากการสูญเสีย ได้แก่ การสูญเสียบุคคลที่เรารัก วัตถุสิ่งของที่มีค่า อิสรภาพการสูญเสียความรัก ความคับข้องใจเนื่องมาจากความล้มเหลว ไม่สมหวัง หรือไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งความคับข้องใจในลักษณะนี้ต้องการการยอมรับอย่างมาก หากบุคคลไม่ยอมรับและ เข้าใจสภาวะการณดังกล่าว จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัย รู้สึกท้อแท้ หมดหวังและสิ้นหวังในที่สุด ความคับข้องใจอันเกิดจากความรู้สึกว่าตนไร้ความหมาย ไม่มีคุณค่า อันเป็นผลเนื่องมาจากการไม่ประสบความสำเร็จ

2. ความขัดแย้งในใจ (Conflicts) หมายถึง สภาวะการณที่บุคคลเกิดความขัดแย้งในใจตนเอง เกิดเป็นความลำบากใจ หนักใจ หรืออึดอัดใจในการตกลงใจเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสภาวะการณที่เขาเผชิญอยู่ โดยสิ่งต่างๆ ในสภาวะการณนั้นๆ บุคคลอาจจะชอบมากเท่าๆ กัน หรือชอบน้อยมากทั้งหมด หรือไม่ชอบทั้งหมด

ความขัดแย้งในใจเกิดขึ้นได้ 3 รูปแบบ คือ

2.1 ความขัดแย้งแบบนิมาน-นิมาน (Approach-Approach Conflict) คือ การที่อินทรีย์มีสิ่งทีพึงประสงค์สองอย่างในเวลาเดียวกัน เป็นความขัดแย้ง เนื่องจากชอบของสองสิ่งเท่าๆ กัน แต่ต้องเลือกเอาอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งความขัดแย้งแบบนี้เป็นความขัดแย้งที่ไม่รุนแรงนัก เพราะสิ่งที่ต้องเลือกให้ผลบวกทั้งคู่ จึงทำให้การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบนี้ทำได้ไม่ยากนัก

2.2 ความขัดแย้งแบบนิเสธ-นิเสธ (Avoidance-Avoidance Conflict) คือ การที่อินทรีย์ได้รับสิ่งทีนำมาเสนอไม่พึงประสงค์ทั้งสองอย่าง และอินทรีย์ต้องเลือกเอาเพียงอย่างเดียว ซึ่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เป็นความขัดแย้งเนื่องจากต้องตัดสินใจเลือกจากสิ่งทีไม่ชอบหรือไม่อยากได้ทั้งสองอย่าง

2.3 ความขัดแย้งแบบนิมาน-นิเสธ (Approach-Avoidance Conflict) คือ การที่อินทรีย์จะต้องเลือกจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ชอบและไม่ชอบพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เป็นความขัดแย้งเนื่องจากตัดสินใจไม่ได้ว่าจะเลือกเอาของสิ่งนั้นไว้หรือทิ้งไป เพราะมีความชอบและไม่ชอบเท่าเทียมกัน

เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่า ความขัดแย้งทั้ง 3 แบบจะเกิดขึ้นเสมอในชีวิตประจำวัน โดยจะเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลและความต้องการของสังคมขัดกัน การเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เราไม่ประสงค์จะเกี่ยวข้องด้วย การที่จะต้องเผชิญกับความจริง การหลีกเลี่ยงจากความจริง หรือการไม่กล้าเผชิญความจริง ความซื่อสัตย์และการแสวงหาประโยชน์ส่วนตนและความปรารถนาทางเพศและข้อห้ามข้อจำกัดเกี่ยวกับความปรารถนาทางเพศ

3. ความกดดัน (Pressure) หมายถึง สภาพการณ์บางประการที่ผลักดันหรือเรียกร้องบังคับให้บุคคลจำต้องกระทำการใดสิ่งหนึ่ง ความกดดันนี้เกิดขึ้นได้จากทั้งตนเอง (ความมุ่งหวังและอุดมคติของบุคคลนั้นที่สูงเกินไป) และเกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อม เช่น ครอบครัว บุคคลรอบข้าง การแข่งขัน ความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

จากคำจำกัดความข้างต้นผู้วิจัยได้ใช้คำนิยาม ความสำคัญของการปรับตัวในการทำงาน กล่าวคือ โลกทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงแตกต่างไปจากเดิมอย่างมาก ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ธุรกิจเริ่มเผชิญกับการแข่งขันมากขึ้น การผลิตสินค้าหรือบริการได้มุ่งเน้นไปที่การตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้า เพิ่มขึ้น ซึ่งสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนี้ ย่อมทำให้ต้องเริ่มปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และ ปัญหาและสาเหตุของการปรับตัว ประกอบไปด้วยแรงผลักดัน 2 ประการ คือ แรงผลักดันภายนอกและแรงผลักดันภายใน เพราะการที่บุคคลต้องเผชิญกับแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในนั้น ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบ หากเป็นความรู้สึกทางบวกบุคคลก็ไม่จำเป็นต้องปรับตัว หากเป็นความรู้สึกทางลบ บุคคลต้องปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆ นั่นก็คือการปรับตัว

1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

ทฤษฎีการปรับตัวของรอย Roy's adaptation model

ซิสเตอร์ คอลลิสตา รอย (Sister Collista Roy, 1984 อ้างถึงใน เบญจมาศ สุขศรีเพ็ญ, 2550) ได้ให้ความหมายของมนุษย์ว่า เป็นบุคคลเดี่ยว ครอบครัว กลุ่ม องค์กร และชุมชนเป็นระบบการปรับตัวแบบองค์รวม (Holistic adaptation system) ระบบของมนุษย์เป็นทั้งหมดในหนึ่งเดียวที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีความหมายของมนุษย์ มีความสามารถในการคิด มีสติ และมีความหมายซึ่งจะมีการพิจารณาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะทำการเปลี่ยนแปลงคนและสิ่งแวดล้อมจะมีรูปแบบและมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

ระบบการปรับตัวของบุคคลเป็นระบบเปิด ภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตลอดเวลา รอยมองว่า บุคคลประกอบด้วยกาย จิต และสังคม (Biopsychosocial being) มีความเป็นองค์รวม ไม่สามารถแยกจากกันได้เพื่อความปกติสุข หรือภาวะสุขภาพที่ดี นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับระดับการปรับตัว (Adaptation level) ซึ่งเป็นปัจจัย

นำเข้าสู่ระบบการปรับตัวของบุคคลอีกตัวหนึ่ง ระดับการปรับตัว คือ ระดับหรือขอบเขตที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลในการตอบสนองทางบวกต่อสถานการณ์หนึ่ง หรือเป็นผลจากการที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้า ทั้งนี้ รอย ได้แบ่งระดับการปรับตัวออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ระดับการปรับตัวที่มีการผสมผสานกันได้ดี (Integrated level of adaptation)

หมายถึง ระดับของการปรับตัวที่โครงสร้างและหน้าที่ของร่างกายสามารถทำงานประสานกันได้อย่างเหมาะสม ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ เช่น สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามปกติ สามารถตอบสนองความต้องการของร่างกายได้ เมื่อมีเหตุการณ์ใดเข้ามาสามารถยอมรับได้ บุคคลมีความมั่นคงในด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมสามารถแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเหมาะสมและขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นตามความเหมาะสมเช่นกัน

2. ระดับการปรับตัวที่อยู่ในระยะของการชดเชย (Compensatory level of adaptation)

หมายถึง ระดับที่กลไกการควบคุมและกลไกการรับรู้ถูกกระตุ้นการทำงานเพื่อที่จะให้เกิดกระบวนการปรับตัวอย่างผสมผสาน (Integrated)

3. ระดับการปรับตัวที่อยู่ภาวะอันตรายหรือไม่ดี (Compromised level of adaptation)

หมายถึง ระดับการปรับตัวที่ยังไม่เพียงพอที่จะไปถึงระดับของการปรับตัวที่ผสมผสานกันได้ดีและระดับการปรับตัวในระยะของการชดเชย ทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวในระยะการปรับตัวที่ไม่ดี เมื่อสิ่งเร้าที่มากกระทบนั้นอยู่ในขอบเขตความสามารถในการปรับตัวของบุคคล บุคคลจะสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าสิ่งเร้านั้นอยู่นอกขอบเขตความสามารถของบุคคลจะเกิดการปรับตัวที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งระดับความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคลจะมีลักษณะเฉพาะตัวและมีขอบเขตจำกัด แต่ถ้าหากบุคคลเคยประสบความสำเร็จในสถานการณ์เช่นนี้มาก่อนแล้ว ขอบเขตระดับความสามารถในการปรับตัวจะกว้างขึ้นในสถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นคล้ายกัน หากระดับการปรับตัวไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลสะท้อนกลับสู่ระดับการปรับตัวใหม่ เพื่อให้บุคคลนั้นอยู่ในสมดุลได้ต่อไปเมื่อสิ่งเร้าเข้ามากระทบทำให้ระบบเกิดการเปลี่ยนแปลงการปรับตัวให้เข้าสู่สมดุลของระบบโดยใช้กลไกการเผชิญปัญหา (Coping mechanism) เป็นกระบวนการที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ โดยที่บุคคลไม่ต้องคิด การปรับตัวนั้นอาศัยกลไกที่ทำงานประสานกัน 2 กลไก ได้แก่

1. กลไกการควบคุม (Regulator mechanism) เป็นกลไกการปรับตัวเพื่อตอบสนองโดยอัตโนมัติเพื่อรักษาสมดุลการทำงานของร่างกายในระบบต่างๆ โดยอาศัยระบบประสาทของร่างกาย (Neural) สารเคมี (Chemical) และระบบต่อมไร้ท่อ (Endocrine) กระบวนการเผชิญปัญหาทำงานจากการที่สิ่งเร้าทั้งจากภายนอกและภายในผ่านการรับรู้ความรู้สึก (Sense) เข้าสู่ระบบประสาท ระบบไหลเวียน และระบบต่อมไร้ท่อผ่านวิถีประสาท (Channel) โดยอัตโนมัติ ส่งผลให้เกิดปฏิกิริยา

ตอบสนองโดยอัตโนมัติ (Automatic and unconscious responses) และจะมีผลต่อกลไกการคิดรู้อย่าง

2. กลไกการคิดรู้อย่าง (Cognator mechanism) เป็นกลไกการปรับตัวที่ทำงานผ่านทางกระบวนการการคิดรู้อย่างและอารมณ์ (Cognitive-emotive) มี 4 วิธีทาง ได้แก่ กระบวนการรับรู้หรือรับข้อมูล (perceptual and information processing) คือ กิจกรรมการเลือกรับข้อมูล เก็บรหัส (Coding) และจดจำข้อมูล (Memory) นั้นเอง ผ่านกระบวนการการเรียนรู้ (Learning) จะเกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลง การได้รับรางวัลผ่านกระบวนการตัดสินใจ (Judgement) และการแสดงอารมณ์ (Emotion) ตลอดจนกลไกการป้องกันทางจิต (Defense mechanism) แล้วเกิดเป็นพฤติกรรมตอบสนองออกมาการทำงานของกลไกการควบคุมและกลไกการคิดรู้อย่างมีการทำงานร่วมกันอย่างแยกจากกันไม่ได้ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งตอบสนองออกมาเป็นพฤติกรรมปรับตัว 4 ด้าน ได้แก่

1. การปรับตัวด้านร่างกาย (Physiological mode)
2. การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (Self-concept mode)
3. การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ (Role function mode)
4. การปรับตัวด้านการพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependence mode)

รอย ให้คำจำกัดความของสิ่งแวดล้อม โดยยึดตามทฤษฎีของเฮลสัน ที่กล่าวว่า “การปรับตัวเป็นการทำงานของระดับการเปลี่ยนแปลงระดับและระบบการปรับตัวของมนุษย์” รอยมองว่าสิ่งแวดล้อม เป็นทุกสิ่งทุกอย่าง ทุกสภาพการณ์ ที่ล้อมรอบตัวบุคคลทั้งภายในและภายนอกบุคคล มีผลกระทบต่อพัฒนาการและพฤติกรรมของบุคคล สิ่งแวดล้อมถือเป็นปัจจัยนำเข้ามาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นจะกลายเป็นสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นให้บุคคลเกิดการปรับตัว โดยจำแนกสิ่งเร้าออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สิ่งเร้าตรง (Focal stimuli) คือ สิ่งเร้าทั้งจากภายนอกและภายในที่บุคคลกำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปรับตัวมากที่สุดทำให้ต้องมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้านี้เกิดขึ้น สิ่งเร้าเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม

2. สิ่งเร้าร่วม (Contextual stimuli) คือ สิ่งเร้าอื่นๆ ที่มีอยู่ในขณะนั้น นอกเหนือจากสิ่งเร้ามีผลมากระทบบุคคลเช่นกัน เป็นได้ทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งถ้ามีผลในทางบวกจะช่วยลดอิทธิพลของสิ่งเร้าตรงหรือช่วยลดความรุนแรงได้แต่ถ้ามีผลในทางลบจะทำให้อิทธิพลของสิ่งเร้าตรงมีอิทธิพลมากยิ่งขึ้นจะทำให้บุคคลปรับตัวได้ยากเพิ่มขึ้นโดยอาจจะมีผลเป็นตัวเสริมต่อสิ่งเร้าตรง สิ่งเร้าร่วมเหล่านี้ เช่น เพศ การศึกษา สัมพันธภาพ รายได้ของครอบครัว เป็นต้น

3. สิ่งเร้าแฝง (Residual stimuli) คือ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในระบบบุคคล เป็นลักษณะเฉพาะตัวของมนุษย์ หรืออาจเกิดจากประสบการณ์ในอดีต เช่น นิสัย ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม บุคลิกภาพ เป็นต้น

ทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน (Theory of work adjustment : TWA)

ดาวิสและโลควิส (Dawes & Lofquist, 1984 อ้างถึงใน ปิ่นกนก วงศ์ปั้นเพ็ชร, 2557) เริ่มต้นจากโครงการการศึกษาการปรับตัวในการทำงานซึ่งดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย มินนิโซต้า (University of Minnesota) เป็นโครงการวิจัยที่มุ่งศึกษาแนวทางการปรับตัวในการทำงาน การวิจัยนี้ดำเนินการในปี 1960 และ 1970 ผลการวิจัยมีการนำเสนอในวารสาร The Minnesota studies in vocational หลายฉบับ รวมทั้งวารสารและหนังสือต่างๆ ด้วย นับตั้งแต่กลางปี 1970 โครงการการศึกษาการปรับตัวในการทำงานนี้ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องร่วมกับโครงการวิจัยจิตวิทยาเกี่ยวกับการทำงานของภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมินนิโซต้า เมื่อโครงการเริ่มขึ้นโครงการได้พยายามใช้แนวทางการประเมินในวงกว้างต่อปัญหาวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีการรวบรวมข้อมูลกับบุคคลอย่างกว้างขวางรวมทั้งตัวแปรต่างๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน เจตคติต่องานผลการปฏิบัติงาน ประวัติการทำงาน ประสบการณ์การศึกษาและการฝึกอบรม ความสนใจ ความต้องการรวมทั้งบุคลิกภาพ ข้อมูล จำนวนมากเช่นนี้สามารถนำไปสู่การวิเคราะห์อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ทำให้ทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน ได้รับการพัฒนาต่อไปอย่างมาก รวมทั้งทฤษฎีนี้ยังมีประโยชน์ต่อการนำเสนอแนวทางในการวิจัยย่อยต่างๆ ซึ่งนำไปสู่การคิดใหม่และเพิ่มเติมสิ่งต่างๆ ให้แก่ทฤษฎีอีกด้วย

จุดเน้นของทฤษฎีการปรับตัวในการทำงานอยู่ที่พฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมภายในสภาพแวดล้อม ทฤษฎีนี้เริ่มต้นด้วยข้อตกลงเบื้องต้นว่าบุคคลมีความต้องการ ซึ่งต้องการตอบสนองโดยผ่านสภาพแวดล้อม บุคคลมีความสามารถต่างๆ ซึ่งสามารถทำให้พวกเขาพบกับความต้องการเหล่านั้นและพฤติกรรมส่วนใหญ่ของบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทำให้พวกเขาพบกับความต้องการต่างๆ เหล่านั้น ทั้งทางกายภาพที่ต้องการการตอบสนองเพื่อความอยู่รอดและทางจิตใจที่ต้องตอบสนองเพื่อความสุข ในทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องคือสภาพแวดล้อมการทำงาน หลักการพื้นฐานทฤษฎีการปรับตัวในการทำงานได้วางแนวคิดไว้ว่าบุคคลและสภาพแวดล้อมเป็นทางขนานและส่วนเสริมต่อกัน ดังนั้น ในการทำงานบุคคลและสภาพแวดล้อมจึงประสานเข้าด้วยกันเพราะแต่ละฝ่ายต่างมีความต้องการซึ่งอีกฝ่ายหนึ่งสามารถพบได้ การประสานความต้องการเป็นผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจแก่บุคคล และสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดระดับของความแตกต่างที่เป็นไปได้ คือ บุคคลมีความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมพึงพอใจ บุคคลมีความพึงพอใจแต่สภาพแวดล้อมไม่พึงพอใจ บุคคลไม่พึงพอใจแต่สภาพแวดล้อมพอใจ และทั้งบุคคลและสภาพแวดล้อมไม่พึงพอใจ ทฤษฎีนี้คาดว่าในคู่แรกของความพึงพอใจยังคงนำไปสู่พฤติกรรมที่ยังรักษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมไว้ สำหรับอีก 3 คู่ เป็นผลไปสู่พฤติกรรมเพื่อ

เปลี่ยนแปลงสถานการณ์ ในสถานการณ์ที่รุนแรงที่สุดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม อาจถูกทำให้ยุติลง คือ บุคคลอาจจะลาออกไปหรือถูกเลิกจ้าง แต่ตราบเท่าที่บุคคลและสภาพแวดล้อมยังคงพึงพอใจ บุคคล ยังคงอยู่ในองค์การและสภาพแวดล้อมยังคงรักษาบุคคลไว้เช่นกัน

Dawes & Lofquist (1984 อ้างถึงใน ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร, 2557) กำหนดทฤษฎีของการปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) ประกอบด้วย 2 ประการ คือ

1. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร คือ ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กร

2. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล คือ ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความหวัง และมีความใส่ใจในความสำเร็จของงานและมีโอกาสได้ใช้ความเป็นตัวของตัวเองเข้าไปเสริมการทำงาน ต้องการที่จะได้รับความพอใจ ตามความจำเป็นทางด้านสรีระ การมีความมั่นคงปลอดภัยและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี การมีความเข้าใจ และรู้จักตนเอง ซึ่งเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้ก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานผู้ที่สามารถคุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี มักเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานเป็นเกณฑ์ที่สำคัญที่ชี้ได้ว่า ผู้ใดจะสามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้ที่ประสบปัญหาด้านการปรับตัว ส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่ขาดความพึงพอใจในงานที่ทำงานและมักแสดงความคิดเห็นว่างานที่ทำนั้น ไม่เหมาะสมกับตนเอง ตนเองไม่มีความสามารถพอที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ดีหรือไม่

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน (Theory of work role transitions)

ไนเจล นิโคลสัน (Nigel Nicholson, 1988 อ้างถึงใน ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร, 2557) ได้นำเสนอทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานขึ้น โดยเชื่อว่าการปรับตัวเป็นผลสืบเนื่องจากการที่บุคคลได้เผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน เช่น การโยกย้ายงานอาจเป็นการย้ายภายในหรือระหว่างหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การทำงานหรือสภาพการทำงาน การปรับตัวเริ่มต้นเมื่อบุคคลได้ผ่านพ้นระยะเผชิญหน้า (encounter) และเริ่มมีภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมใหม่ในการทำงานได้แก่ บทบาทในการทำงาน ผู้คนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วย และวัฒนธรรมองค์กร การปรับตัวนี้เป็นไปเพื่อให้เกิดความสอดคล้องขึ้นในตัวบุคคล และยังสามารถเป็นผู้มีศักยภาพเต็มที่ในองค์การที่เขาทำงานอยู่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นการเปลี่ยนแปลงในสองลักษณะคือ การพัฒนาในตัวบุคคล (personal development) และการพัฒนาบทบาท (role development) ทั้งนี้ การพัฒนาในตัวบุคคลหมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่บุคคลพยายามปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ของตนเองอันประกอบด้วย

บุคลิกภาพ ค่านิยม ทักษะ และแผนการเกี่ยวกับอาชีพให้สอดคล้องกับลักษณะงานใหม่และองค์การใหม่ ทำให้บุคคลมีเอกลักษณ์ต่างไปจากเดิม มีกรอบสำหรับการดำเนินชีวิตใหม่ ซึ่งจะทำให้บุคคลพัฒนาขึ้น กลุ่มบุคคลที่มีการพัฒนาบุคคลสูงพบว่าอยู่ในกลุ่มผู้เข้างานใหม่ที่เพิ่งจบการศึกษาเนื่องจากเป็นช่วงวัยที่กำลังเรียนรู้โลกการทำงานและกำลังแสวงหาหรือกำลังพัฒนาเอกลักษณ์ตัวเอง สำหรับการพัฒนาบทบาทเป็นกระบวนการที่บุคคลได้ทำการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมซึ่งก็คือ ข้อกำหนดของบทบาท (role requirement) อันประกอบด้วยจุดมุ่งหมายในการทำงาน วิธีการทำงาน เครื่องมือในการทำงาน และรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับความต้องการ ทักษะ ความสามารถและเอกลักษณ์ส่วนตัวของบุคคลนั้น และการเปลี่ยนแปลงนี้นำมาซึ่งบทบาทใหม่ในการทำงาน จากงานวิจัยของ Nicholson พบว่า บุคคลที่มีการพัฒนาบทบาทสูงมักอยู่ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์มาก

Nicholson (1984) กล่าวว่า การปรับตัวทั้งสองลักษณะนี้ นำมาสู่รูปแบบการปรับตัว 4 รูปแบบ ได้แก่

1. การทำเหมือนเคยปฏิบัติ (Replication) หมายถึง บุคคลมีการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาทต่ำ เป็นรูปแบบที่เกิดขึ้นน้อยมาก มักเกิดขึ้นในกรณีที่บทบาทใหม่มีความคล้ายคลึงกับบทบาทเดิมที่เคยปฏิบัติ

2. การทำตามแบบอย่าง (Absorption) หมายถึง บุคคลมีการพัฒนาในตัวบุคคลสูงแต่มีการพัฒนาบทบาทต่ำ นั่นแสดงว่าบุคคลแทบจะไม่มีเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมแต่จะเปลี่ยนแปลงเอกลักษณ์ส่วนตัวค่อนข้างมาก การปรับตัวนี้เป็นลักษณะการเรียนรู้บทบาทใหม่ ทำความคุ้นเคยกับบทบาทใหม่ โดยการดูดซับทักษะใหม่ๆ รวมทั้งพฤติกรรมทางสังคมเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของบทบาท

3. ผู้กำหนดบทบาท (Determination) หมายถึง บุคคลมีการพัฒนาบทบาทสูงแต่มีการพัฒนาบุคคลต่ำ บุคคลจะเปลี่ยนแปลงตัวเองน้อยมากแต่พยายามจะปรับเปลี่ยนหรือสร้างสรรค์บทบาทใหม่เนื่องจากบุคคลจะปฏิเสธที่จะทำตามข้อกำหนดบทบาทเดิมแต่เลือกที่จะทำตามบทบาทใหม่ โดยเป็นผู้กำหนดส่วนประกอบต่างๆ ของเนื้อหาและโครงสร้างของบทบาทใหม่ที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายในการทำงาน วิธีการทำงาน เครื่องมือในการทำงานและรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

4. การเป็นผู้แสวงหา (Exploration) หมายถึง การพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนารูปแบบนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นพร้อมๆ กันไปทั้งการเปลี่ยนแปลงเอกลักษณ์และการเปลี่ยนข้อกำหนดบทบาท บุคคลที่มีรูปแบบการปรับตัวนี้มักเป็นผู้ที่เปลี่ยนบทบาทการทำงานในช่วงวัยกลางคน เช่น ผู้บริหารระดับกลางได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไป บทบาทใหม่บางส่วนที่คล้ายคลึง

กับประสบการณ์เดิมก็จะถูกปรับเปลี่ยนให้เป็นไปในแนวทางที่ตนถนัด ในขณะที่เดียวกันบทบาทใหม่ที่
ไม่คุ้นเคยก็จะเรียนรู้และปรับตัวเองตามไปด้วย

ทั้งนี้การปรับตัวที่เกิดขึ้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อการปรับตัว (Nicholson, 1984) ปัจจัย
แรกคือ ข้อกำหนดบทบาท หมายถึง ความรู้ความเข้าใจที่ผู้เข้าใหม่มีต่อลักษณะบทบาท (Work -
role characteristics) ประกอบด้วยควมมีอิสระ (discretion) และความแปลกใหม่ (novelty)
ควมมีอิสระ คือ ความสามารถในการเลือกปฏิบัติในบทบาททั้งการเลือกเป้าหมาย วิธีการบรรลุ
เป้าหมาย แบบแผนการสื่อสารระหว่างบุคคล และความแปลกใหม่คือบทบาทใหม่นั้นยินยอมให้บุคคล
ใช้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะเดิมมาน้อยเพียงใด ซึ่งขึ้นกับความคล้ายคลึงของบทบาทใหม่และ
บทบาทเดิมมีมากน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สองคือกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม (induction -
socialization process) ในกรณีที่บุคคลมีระดับควมมีอิสระปานกลางหมายถึง ผู้ที่มีทักษะพอที่จะ
ปฏิบัติงานได้แต่ยังไม่มีโอกาสหรือช่องทางในการเปลี่ยนแปลงบทบาทเนื่องจากไม่ทราบถึงบริบทของ
หน่วยงานมากนัก ตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ดีคือกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมใน
องค์กร ปัจจัยที่สามคือ ชนิดของแรงจูงใจ (motivational orientation) ปัจจัยด้านนี้เกี่ยวข้องกับ
โดยตรงกับความแตกต่างระหว่างบุคคล การที่บุคคลจะเลือกแสดงออกอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นมาจาก
แรงจูงใจภายในตัวบุคคล ซึ่งมีด้วยกันสองชนิด คือ ความปรารถนาที่จะควบคุม (desire for control)
ที่หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเองและสามารถที่จะควบคุมสถานการณ์
ต่างๆให้เป็นไปตามที่ตนเห็นว่าเหมาะสมกับตัวเองได้ และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ
(desire for feedback) หมายถึง ความต้องการที่จะตอบสนองตามอิทธิพลการสื่อสารที่อาจหมายถึง
คำสั่ง และความต้องการของผู้อื่น ความต้องการนี้ถือเป็นสิ่งจำเป็นเพราะจะทำให้บุคคลรู้ถึงพฤติกรรม
ที่เหมาะสม การที่บุคคลจะใช้รูปแบบการปรับตัวแบบใดนั้นขึ้นกับว่าเขาได้ใช้แรงจูงใจแบบใดออกมา
ใช้มากน้อยเพียงใด สำหรับปัจจัยสุดท้ายที่ส่งผลต่อรูปแบบการปรับตัวคือ ผลของการเรียนรู้ในการ
ทำงานก่อนรับบทบาท (prior occupational socialization) ทั้งนี้มีการอธิบายว่าประสบการณ์การ
ทำงานในอาชีพต่างๆ จะช่วยปรับแต่งการพัฒนาด้านควมรู้สึกรู้คิดหรือจิตลักษณะของบุคคลที่ละ
น้อย และทำให้เกิดความคงที่ในบุคลิกภาพ ความต้องการและความคาดหวังต่างๆ เช่น บุคคลที่ไม่เคย
ชินกับงานที่ซับซ้อน ความสามารถทางการคิดจะมีความยืดหยุ่นน้อยและมีการควบคุมตนเองค่อนข้าง
ต่ำ ในขณะที่บุคคลที่ทำงานท้าทายจะใช้สติปัญญามากจะส่งผลในทางตรงข้าม ดังนั้นบุคคลที่ได้รับ
ประสบการณ์ที่แตกต่างกันย่อมส่งผลให้มีรูปแบบการปรับตัวที่แตกต่างกันด้วย

จากคำจำกัดความข้างต้นผู้วิจัยได้ใช้คำนิยาม แนวคิดการปรับตัวในการทำงานสรุปได้ว่า การ
ปรับตัวของบุคคลเป็นระบบเปิด ภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม
ทั้งภายในและภายนอกตลอดเวลา บุคคลมีความต้องการ ซึ่งต้องการตอบสนองโดยผ่าน
สภาพแวดล้อม บุคคลมีความสามารถต่างๆ ซึ่งสามารถทำให้พวกเขาพบกับความต้องการเหล่านั้น

และพฤติกรรมส่วนใหญ่ของบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทำให้พวกเขาพบกับความต้องการต่างๆ เหล่านั้น ทั้งทางกายภาพที่ต้องการการตอบสนองเพื่อความอยู่รอดและทางจิตใจที่ต้องการตอบสนองเพื่อความสุข ในทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องคือสภาพแวดล้อมการทำงาน หลักการพื้นฐานทฤษฎีการปรับตัวในการทำงานได้วางแนวคิดไว้ว่าบุคคลและสภาพแวดล้อมเป็นทางขนานและส่วนเสริมต่อกัน และแนวคิดการปรับตัวในการทำงานประกอบด้วย 2 ประการ คือ 1. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร และ 2. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของบุคคล และการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานนั้นเชื่อว่าการปรับตัวเป็นผลสืบเนื่องจากการที่บุคคลได้เผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2.1 ความหมายของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2547 : 123) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบองค์การและสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานและการเข้าถึงทรัพยากรที่หายาก ได้แก่ วัตถุดิบ คนงานที่มีความเชี่ยวชาญ การปรับปรุงในเทคโนโลยี การสนับสนุนจากลูกค้า ผู้มีส่วนร่วม สถาบันการเงิน และคู่แข่ง เป็นต้น

สิริอร วิชชาวุธ (2548 : 139) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน หมายถึง ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การปฏิบัติงาน อ่านหนังสือ สภาพแวดล้อมรอบตัว จะมีสภาพแวดล้อมรอบตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพได้ พอๆ กับความรู้ความสามารถ เช่น ถ้าต้องการที่จะปฏิบัติงาน โดยสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวย แต่ไม่มีความรู้พอที่จะปฏิบัติงานได้ จะทำให้ปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ในทางกลับกัน หากมีความรู้ที่จะปฏิบัติงาน แต่สภาพแวดล้อมไม่ดีพอ แสงสว่างน้อย มีเสียงดังรบกวนอยู่ตลอดเวลา สภาพแวดล้อมเช่นนี้ อาจทำให้ขาดสมาธิเกิดความรู้สึกรำคาญ เป็นผลให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จ หรืออาจมีข้อผิดพลาดในการ ปฏิบัติงานได้ สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

ศิริอนันต์ จุฑะเตมีย์ (อ้างถึงใน วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์, 2558 : 10) ได้ให้ความหมายของสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการไว้ว่า สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำหน้าที่สะท้อนความรู้สึกที่มีต่อการทำงานและผู้ร่วมงานโดยพนักงานทุกคนมีความรู้สึกดีในงานที่ตนเองทำ มีความใส่ใจในงานของตนเอง และเกิดการใช้การคิดสร้างสรรค์ และหาวิธีแก้ไขปัญหาในการทำงาน ทำให้งานมีคุณภาพมากขึ้นแต่ก็มีข้อเสีย คือ มีแรงกดดัน และเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้

ณัชพงษ์ พิธิษณุพงศ์ (2561 : 66) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศ คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นที่ได้รับ

โชคชัย ธาตุไพบูลย์ (2564 : 11) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มคนที่ทำงานอยู่ร่วมกันทั้งชั่วคราวและถาวร มีความสนใจหรือมีวิชาชีพคล้ายกันในพื้นที่เดียวกัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและมีความรู้สึกการเป็นกลุ่มเดียวกัน มีความสัมพันธ์ในองค์กร ความสัมพันธ์หรือประตูลสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งทำงานหรือมีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน รวมถึงทำงานอยู่ในสถานที่เดียวกัน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งภายในและภายนอก เช่น สิ่งแวดล้อมด้านสวัสดิการค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร บรรยากาศที่ทำงานและวัฒนธรรมเมืององค์กร

จากคำจำกัดความข้างต้นผู้วิจัยได้ใช้คำนิยาม สิ่งแวดล้อมในการทำงานหมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่อยู่รอบล้อมเราและสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานของเรา สะท้อนความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน โดยพนักงานทุกคนมีความรู้สึกดีในงานที่ตนเองทำ มีความใส่ใจในงานของตนเอง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและสภาพจิตใจของบุคคล ส่งเสริมให้คนมีขวัญกำลังใจในการทำงาน หรือการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพทำให้ประสบความสำเร็จ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

Jone (อ้างถึงใน สุกุลนารี กาแก้ว, 2546 : 20) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง อุณหภูมิพื้นที่ ภูมิประเทศและภูมิอากาศ เป็นบทรแวดล้อมที่สำคัญในแง่ของการในรูปแบบความสัมพันธ์กับ
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่โดยรอบทั่วไป และมีผลต่อบุคคลนั้นๆ อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้
3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) สำคัญมากที่สุดเพราะเป็นสิ่งที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องจักร มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น ที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องจักรกฎหมาย ประเพณีความเชื่อ และ กฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นต้น

Moos and Moos (1986 อ้างถึงใน ณัฏชพงษ์ พิสิษฐพงษ์, 2561 : 67) ได้ศึกษาเรื่องสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ มาตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1976 โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วม และมีความรักใคร่ของคนทำงานโรงงานต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน และการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและ นางยวน ด้านการ จากวงในงานด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนี้

1.1 ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ ว่าตนเอง และเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน เช่น ได้มีส่วนในการเข้าร่วมประชุมได้ร่วมเสนอความคิด หรือปฏิบัติ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัครหรือยอม ปฏิบัติงาน ล่วงเวลาในหน่วยงาน

1.2 ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึง ความเป็นมิตรระหว่างบุคคลร่วมงานของคนทำงานและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการ ปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ ว่า หัวหน้า งานให้การส่งเสริมในด้านใด และการยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรประจำการ และ กระตุ้นให้บุคลากร

2. มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ (Personal Development Dimension) หมายถึง การรับรู้ใน การจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความก้าวหน้า ประกอบด้วย 3 ด้านย่อย ได้แก่ การ สนับสนุน ความเสรีในการทำงาน การมุ่งมั่นในการทำงาน และความกดดันในการทำงาน มี องค์ประกอบดังนี้

2.1 การสนับสนุนความมีเสรีในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรให้มีเสรีในการตัดสินใจทำให้มีโอกาสได้ใช้ ความรู้ทักษะส่วนตัว ทักษะการ ทำงานที่ทำให้สามารถนำมาพัฒนาการตนเอง แต่สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ขาดสนับสนุน ความ เสรีในการทำงาน จะทำให้เกิดความคับข้องใจและอาจทำให้รู้สึกว่าตนเองล้มเหลวในการทำงาน และ เกิดความเหนื่อยหน่ายได้

2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การได้ในการเข้าใจพร้อมให้ความสำคัญ ความสำเร็จของงาน โดยยึดหลักในการวางแผนที่ดีมีคุณภาพ และปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานมี ความมุ่งมั่นในการวางแผนขั้นตอนการทำงาน

2.3 ความกดดันในการทำงาน หมายถึง การได้รู้ถึงการมีการทำงานที่เร่งรีบที่จะต้องปฏิบัติตามบรรลู่วัตถุประสงค์ แม้กระทั่งการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ ทันทตามกำหนดเวลาของหัวหน้างาน และตามกำหนดระยะเวลาของงานนั้นๆ

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and System Change Dimension) หมายถึง การรับรู้ว่าโครงสร้างของหน่วยงานงานชัดเจน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของ งาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

จากคำจำกัดความข้างต้นผู้วิจัยได้ใช้คำนิยาม แนวคิดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้ 1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2. สภาพแวดล้อมทางสังคม 3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานประกอบไปด้วย 3 มิติ 1. มิติสัมพันธภาพ 2. มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ 3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน โดยจากแนวคิดสิ่งแวดล้อมในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปรับตัวในการทำงานของมนุษย์ในหลายๆด้าน

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

กิบสัน และคณะ (Gibson and Others 1988 : 812 อ้างถึงใน รัฐพล ศรีกัตถุ, 2551) นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใดๆ หรือพยายามใดๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด ประสิทธิภาพอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานหรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มัตุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมตึงาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้นำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุด ที่จะทำให้บรรลุทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาให้น้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย

2.1 การผลิต (Production) องค์กรมีประสิทธิผลถ้าองค์กรสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผล ผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์กร

2.2 ประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์การที่มีประสิทธิผลถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Input) ที่ใช้กับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า

2.3 ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์การที่มีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ

2.4 การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การที่มีประสิทธิผลถ้าองค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ

2.5 การพัฒนา (Development) องค์การที่มีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์การที่เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

สมยศ แยมเผื่อน (2551 : 6) ได้นิยาม ประสิทธิภาพการทำงาน ว่าหมายถึง การปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ปริมาณงาน คุณภาพงาน และอัตราผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถูกดำเนินการภายใต้ขอบเขตและวิธีการขององค์กรที่ระบุไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือประสบความสำเร็จเพื่อความอยู่รอดขององค์กร โดยการวัดประสิทธิภาพมี 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่ได้กระทำแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานของแต่ละองค์กร
2. คุณภาพ หมายถึง คุณภาพของงานที่มีความถูกต้อง ไม่มีการผิดพลาดหรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุด และไม่ถูกตำหนิเรื่องผลของการทำงานจากหัวหน้า
3. ผลผลิต หมายถึง ผลการปฏิบัติที่พนักงานแสดงออกหรือกระทำแล้วเสร็จภายใต้มาตรฐานหรือนโยบายการทำงานของแต่ละองค์กรโดยพิจารณาจากอัตราผลผลิต

ราชบัณฑิตยสถาน (2555 : 504) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555 : 9) ได้สรุป ประสิทธิภาพการทำงาน ว่าหมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลผลิตที่ออกมาควรได้คุณภาพตรงตามมาตรฐานที่สุดและมีการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด โดยการทำงานต้องมีกลยุทธ์แบบแผนและมีระบบการทำงานที่เป็นหลักการเพื่อให้พนักงานทุกคนมีความเห็นและมีเป้าหมายเดียวกัน

ยงค์ยาน มั่นคำศรี (2556 : 4) ให้คำนิยาม ประสิทธิภาพการทำงาน ว่าหมายถึง ชีตความสามารถของการบรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งประสบการณ์ที่ผ่านมาของพนักงานในการวางแผนและทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และผลการ

ปฏิบัติงานนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นด้านระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ถูกต้อง และทันเวลา

จากคำจำกัดความข้างต้นผู้วิจัยได้ใช้คำนิยาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยใช้ความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพและปริมาณของงานตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างทันเวลา และค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการปฏิบัติงานจะต้องใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สเตียร์ส (Steers, 1977 : 4 อ้างถึงใน วัชรพัฒน์ โชติทวีภัทรกุล, 2557 : 9-13) ได้เสนอแบบจำลองกระบวนการของประสิทธิผล (A Process Model of Effectiveness) ซึ่งเน้นกระบวนการสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร ธรรมชาติการเปลี่ยนแปลงขององค์การและสภาพแวดล้อม รวมทั้งบทบาทสำคัญของการบริหารที่จะต้องการยกระดับความสำเร็จขององค์การ ตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรตามแบบจำลองกระบวนการของประสิทธิผลองค์กร จำแนกเป็น 4 ลักษณะ คือ 1. ปัจจัยด้านองค์การ 2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 3. ปัจจัยด้านบุคคล และ 4. ปัจจัยด้านการบริหาร ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่

1.1 โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในองค์การ โครงสร้างองค์การที่สามารถปรับปรุงจะพัฒนาความสามารถในการผลิตขององค์การ โดย Steers จะวิเคราะห์โครงสร้างองค์การ ในมิติการกระจายอำนาจ ความชำนาญเฉพาะทาง ความเป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดขององค์การ และขนาดของหน่วยงาน

1.2 เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง กระบวนการที่องค์การแปลงสภาพวัตถุดิบหรือปัจจัยนำเข้าที่มีจำกัด ให้เปลี่ยนเป็นผลผลิตตามเป้าหมายโดยอาศัยพลังงานทางเครื่องจักรและทางสมอง เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยเทคโนโลยีปฏิบัติการวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และความรู้ทางเทคโนโลยี

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ความสำเร็จในการจัดความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ คือ ความสามารถในการคาดคะเน หรือการทำนายสภาพแวดล้อม ความถูกต้องในการรับรู้สภาพแวดล้อม และระดับความจำเป็น หรือเหตุผลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม องค์ประกอบทั้ง 3 ประการดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความเหมาะสมองค์การ ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม แบบจำลองกระบวนการมี

การประยุกต์ที่ชัดเจนสำหรับการบริหารองค์การ ซึ่งให้เห็นความจำเป็นที่ต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับปรุงการออกแบบองค์การเทคโนโลยี วัตถุประสงค์และพฤติกรรมองค์การ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมเกิดผลดีและนำไปสู่การอยู่รอดขององค์การ สภาพแวดล้อมจำแนกได้เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

2.1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านการตลาด เศรษฐกิจ การเมือง ผู้รับบริการ กลุ่มอิทธิพล โดยพิจารณาในมิติของความยุ่งยาก สลับซับซ้อน ความมั่นคง การเคลื่อนไหว และความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม

2.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ องค์ประกอบด้านวัฒนธรรม บรรยากาศองค์การ และสภาพสังคมภายในองค์การ ซึ่งเป็นตัวกำหนดกำกับพฤติกรรมของคนในองค์การ สภาพแวดล้อมภายในองค์การเป็นตัวแปรที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อโครงสร้าง เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก แบบของการบริหาร และส่งผลต่อความพยายามของแต่ละบุคคล และผลผลิตขององค์การ โดยทั่วไปสภาพแวดล้อมภายในที่เหมาะสมที่สุด คือ บรรยากาศที่เกื้อหนุนให้บุคคลมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์การ เน้นความสัมฤทธิ์ผลและการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การ

3. ปัจจัยด้านบุคคล Steers เชื่อว่าตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ หรือความมีประสิทธิภาพขององค์การ คือ พฤติกรรมของคนในองค์การ เนื่องจากพฤติกรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้ ซึ่ง Steers ให้ความสำคัญใน 2 เรื่องคือ ความผูกพันขององค์การ และการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ความผูกพันขององค์การ หมายถึง ความสนใจ ความปรารถนาของบุคคลที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยความผูกพันขององค์การสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันแบบเป็นทางการ ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก Steers ได้ศึกษาปัจจัยและผลลัพธ์ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ดังนี้ คือ อายุ ระดับรายได้ ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบและความเป็นอิสระ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลองค์การด้วย

4. ปัจจัยด้านบริหาร องค์การจะบรรลุความสำเร็จ มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผลได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อผู้บริหารองค์การได้ใช้กลไกทางการบริหารอย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์การนั้นๆ ตัวแปรที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน การแสวงหาทรัพยากรและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์การและนวัตกรรมหรือการริเริ่มสิ่งใหม่

3.3 องค์ประกอบของการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ปีเตอร์สันและโพลแมน (Peterson & Plowman, 1953 อ้างใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556 : 31) ให้แนวคิด ด้านองค์ประกอบในการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง การที่ผู้ผลิตหรือผู้ปฏิบัติงานและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า และได้รับความพึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย โดยที่ผลการดำเนินงานถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน มีความรวดเร็ว และก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์กร

2. ปริมาณของงาน (Quantity) เป็นปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำได้ตามมาตรฐานที่องค์กรคาดหวังไว้ โดยที่มาตรฐานนั้นจะต้องมีความเหมาะสม สามารถทำได้จริงและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้

3. เวลา (Time) เป็นสิ่งสำคัญและเป็นหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนและบริหารเวลาด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคนิคหรือวิธีการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ทุกองค์ครคาดหวังเป็นพื้นฐานเดียวกันว่า ต้นทุนการดำเนินงาน หรือการใช้ทรัพยากรต่างๆ ควรน้อยที่สุด ในขณะที่ได้ผลกำไรมากที่สุด แต่ทั้งนี้ในทางปฏิบัติองค์กรจึงต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ดังนั้นเพื่อให้มีประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุด องค์กรจึงจำเป็นต้องหาจุดที่เหมาะสมมากที่สุด และอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (Optimum) ซึ่งประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่ายคือการใช้ทรัพยากรขององค์กร ไม่ว่าจะเป็น แรงงาน เงิน วัสดุหรือ วัตถุดิบต่างๆ และเทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์มากที่สุด และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

วิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

สมพิศ สุขแสน (2556 อ้างถึงใน พิชญา วัฒนรังสรรค์, 2558 : 9) กล่าวว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิผล ต้องมีความสุขในการทำงาน มีการพัฒนาด้านการทำงานที่ดี และมักจะใช้เทคนิคต่างๆ ร่วมกับการทำงาน เพื่อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น วิธีการของผู้ที่มีประสิทธิผลปฏิบัติดังนี้

1. ตั้งเป้าหมายในการทำงานก่อนเริ่มต้นการทำงานทุกครั้ง และเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง การตั้งเป้าหมายเป็นการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า ช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีทิศทางผิดพลาดน้อย และตรงจุดมุ่งหมายขององค์กร

2. การบริหารเวลา จะช่วยลดความไม่เป็นระเบียบในชีวิต ทำให้มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน ดังนั้นการกำหนดระยะเวลาในการทำงานหรือการทำสิ่งต่างๆ เป็นการจัดระเบียบชีวิตของตนเองและเป็นการวางแผนในแต่ละวัน ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำกิจกรรมอื่นๆ หรืองานชิ้นต่อไป

3. การเพิ่มความมั่นใจในการทำงานให้ตนเอง ทำให้เกิดการแสดงออกในทางที่เหมาะสมและยังส่งผลต่อบุคลิกภาพที่ดี ความกล้าที่จะแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องหรือกล้าที่จะคิดต่างแม้สิ่งที่คิดนั้นผู้อื่นอาจไม่เห็นด้วยหรือไม่ยอมรับ แต่หากผลที่ออกมาล้มเหลว ก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นและพัฒนาตนเองต่อไป

4. มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานอย่างจริงจังจริงจัง ไม่ทำตัวเป็นอุปสรรค ช่วยคิดช่วยแก้ไขปัญหาค้นคว้า ร่วมกัน แบ่งผลประโยชน์ร่วมกันอย่างยุติธรรม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

5. การมีคุณธรรมในการทำงาน มีการแสดงออกอย่างถูกต้องต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ทั้งทางกาย วาจา ใจ ซึ่งจะต้อยึดเป็นหลักในการปฏิบัติให้เกิดเป็นนิสัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน จะทำให้สังคมการทำงานมีความเป็นระบบระเบียบมากขึ้น ความเป็นระเบียบทางจิตใจ จะทำให้เกิดการแสดงออกที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

6. การเป็นบุคคลที่สามารถทำได้ตามสิ่งที่พูดหรือสัญญาไว้

7. หมั่นสร้างแรงจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นจากภายในให้มีความอยากที่จะเรียนรู้ พัฒนาตนเองจากการทำงานตลอดเวลา

8. การปรับเปลี่ยนมุมมองหรือทัศนคติการทำงานที่ไม่เหมาะสม

9. สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้อภัยซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

จากคำจำกัดความข้างต้นผู้วิจัยได้ใช้คำนิยาม แนวคิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกเป็น 4 ลักษณะ คือ 1. ปัจจัยด้านองค์การ 2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 3. ปัจจัยด้านบุคคล และ 4. ปัจจัยด้านการบริหารและองค์ประกอบของการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแยกออกเป็น 4 องค์ประกอบที่สำคัญ 1. คุณภาพของงาน 2. ปริมาณของงาน 3. เวลาของงาน 4. ค่าใช้จ่าย และวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ คือผู้ที่ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ ต้องมีความสุขในการทำงาน มีการพัฒนาด้านการทำงานที่ดี และมักจะใช้เทคนิคต่างๆ ร่วมกับการทำงาน เพื่อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จะต้องรวมทั้ง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน องค์ประกอบของการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพควบคู่กันไป

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

ขันติยา สุภุณา (2559 : บทคัดย่อ) การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และ 2) ปัจจัยความรู้ ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจำนวน 400 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงานที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานแตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัย ความรู้ ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรมและ ด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ประภาพรพรณ ยงกี (2562 : บทคัดย่อ) การศึกษามีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับสายงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคมและเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 255 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ที่เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคมและเศรษฐกิจ โดยรวมเท่ากับ 0.983 เป็น เครื่องมือในการเก็บข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน โดยทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่

การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีช่วงอายุระหว่าง 31- 40 ปี สถานภาพโสด อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับสายงานสายสนับสนุนวิชาการ และมีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ซึ่งบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีการปรับตัวในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ที่มีด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับสายงาน และ รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ปัจจัยความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรวิรุ์ บุญคง (2562 : บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง การปรับตัวในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารสำนักงานใหญ่เอกชนแห่งหนึ่ง วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อหาค่าระดับการปรับตัวของพนักงานธนาคาร 2) เพื่อหาค่าระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร 4) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารจำแนกตามลักษณะของการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานธนาคารสำนักงานใหญ่เอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 175 คน โดยผู้วิจัยใช้เครื่องมือแบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยสถิติที่ใช้เป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบ t-test และ F-test ผลการวิจัย พบว่า 1. พนักงานธนาคารสำนักงานใหญ่ มีปัจจัยด้านการปรับตัว อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม และรายด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล (4.54) และการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนขององค์กร (4.50) ตามลำดับ 2. พนักงานธนาคารสำนักงานใหญ่มีปัจจัยด้านประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม (4.52) และรายด้านปริมาณ (4.5571), เวลา (4.5271), คุณภาพ (4.5238) และต้นทุน (4.5048) 3. เพศ, ตำแหน่งงาน, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, อายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

พัชรียา กาศีป (2564 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

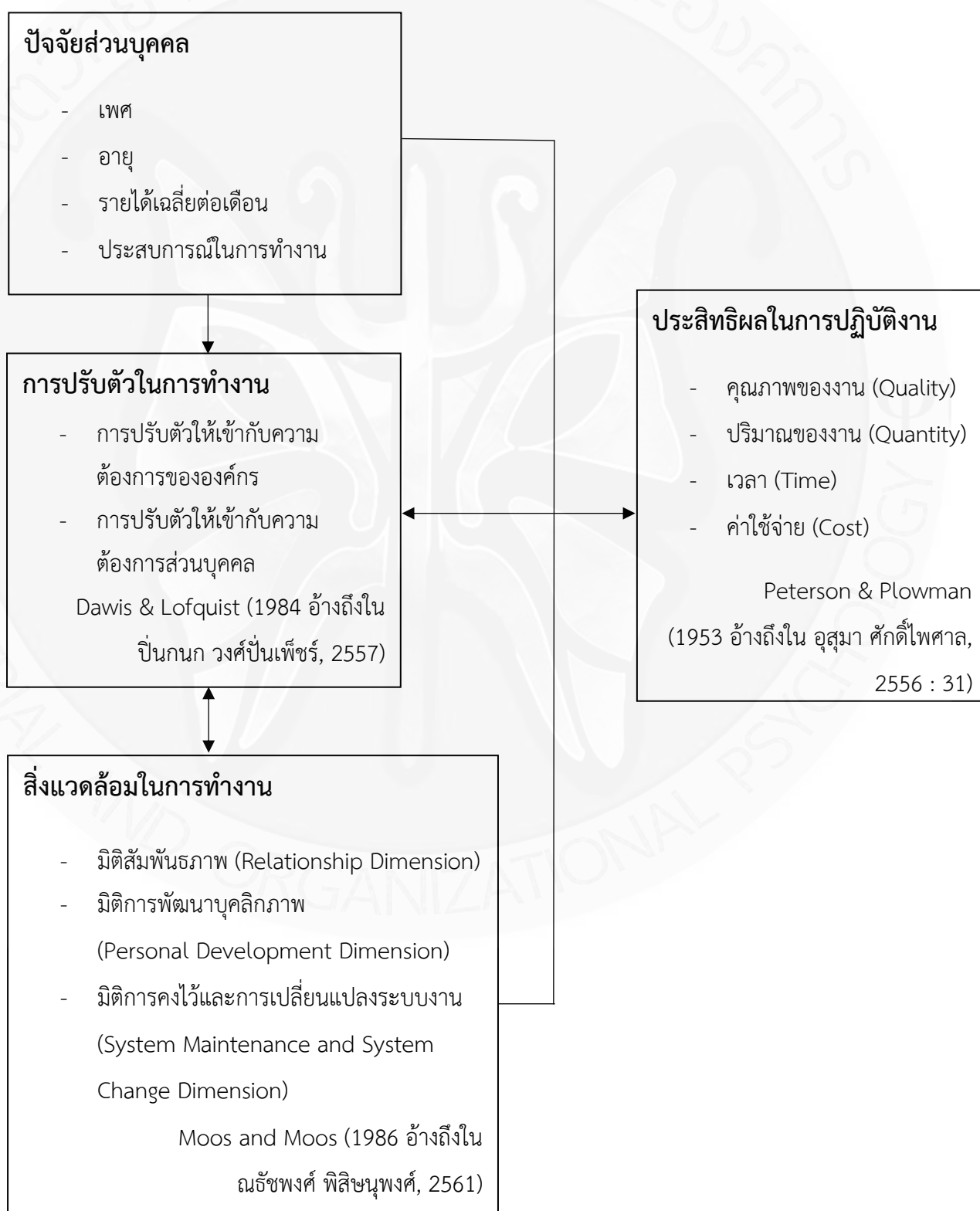
- 1) ผลการวิเคราะห์ระดับ ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของครูในภาพรวมครูมีคะแนนเฉลี่ยระดับความสามารถในการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ ครูมีคะแนนเฉลี่ยในการทำงานอื่นที่เป็นประโยชน์กับนักเรียน (Tasks which is beneficial to students) สูงที่สุด รองลงมา คือ การทำงานด้านการสอนที่ดี (Teaching Efficiency) และการทำงานอื่นที่เป็นประโยชน์กับนักเรียน (Tasks which is beneficial to students) ตามลำดับ
- 2) ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อทำการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ประสบการณ์สอน สถานภาพทางครอบครัว และตำแหน่งทางการ ศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกันทั้งภาพรวม

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดจากการศึกษาเรื่อง ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” ได้ทำการศึกษากับประชากร คือ พนักงานจำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าว โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งเป็นการไม่ใช่หลักของความน่าจะเป็น และเพื่อไม่ให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ศรีสุข กาญจน์, 2553: 54) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ 133 คน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10 หรือยินยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 10.00 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากการประมาณค่าระดับ .10

แทนค่าตามสูตรได้ผล ดังนี้

$$n = \frac{400}{1+400(0.10)^2}$$

$$n = 133 \text{ คน}$$

จากสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เมื่อคำนวณแล้วจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับเรื่องผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน สเตียร์ส (Steers, 1977 : 4 อ้างถึงใน วัชรพัฒน์ โชติทวีภัทรกุล, 2557 : 9-13) ได้ศึกษาปัจจัยและผลลัพธ์ที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน ดังนี้ คือ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การ จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน ตามแนวคิดของ Dawis & Lofquist (1984 อ้างถึงใน ปิ่นกนก วงศ์ปั้นเพ็ชร, 2557) , Moos and Moos (1986 อ้างถึงใน ณรัชพงศ์ พิสิษฐพงศ์, 2561) และ Peterson & Plowman (1953 อ้างถึงใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556 : 31) มีจำนวนข้อ 47 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การปรับตัวในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน
 - 1.1 การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร จำนวน 4 ข้อ
 - 1.2 การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 11 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน
 - 2.1 คุณภาพของงาน จำนวน 3 ข้อ
 - 2.2 ปริมาณของงาน จำนวน 2 ข้อ
 - 2.3 เวลาของงาน จำนวน 2 ข้อ
 - 2.4 ค่าใช้จ่ายของงาน จำนวน 4 ข้อ
3. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 28 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน
 - 3.1 มิติสัมพันธภาพของงาน จำนวน 12 ข้อ

3.2 มิติการพัฒนาบุคลิกภาพของงาน จำนวน 5 ข้อ

3.3 มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน จำนวน 11 ข้อ

ลักษณะของคำถามการปรับตัวในการทำงาน เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ จริงที่สุด ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ไม่ค่อยจริง และไม่จริงเลย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเชิงบวก ดังนี้

จริงที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
ค่อนข้างจริง	เท่ากับ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ 3 คะแนน
ไม่ค่อนจริง	เท่ากับ 2 คะแนน
ไม่จริงเลย	เท่ากับ 1 คะแนน

แบบสอบถามที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นั้นผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้มาจัดเป็นกลุ่มเพื่อการแปลผลในเชิงการจัดลำดับ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับน้อยที่สุด ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับมาก และระดับมากที่สุด เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ซึ่งได้แบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ตารางที่ 1 แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจากแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ช่วงคะแนน	ระดับความหมายตัวแปร
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	มีผลการประเมินในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	มีผลการประเมินในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	มีผลการประเมินในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	มีผลการประเมินในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	มีผลการประเมินในระดับน้อยที่สุด

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยในบทที่ 1 มาเขียนข้อคำถามในแต่ละเรื่อง ซึ่งข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 50 ข้อ โดยข้อคำถามเกี่ยวกับการปรับตัวการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามเชิงบวกรวม 9 ข้อ ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถามเชิงบวกรวม 11 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามเชิงบวก 30 ข้อ จากนั้นก็นำข้อคำถามทั้งหมดมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาขั้นต้นและทำการปรับปรุงภาษาให้เหมาะสม จากนั้นก็นำข้อคำถามดังกล่าวไปทำการตรวจสอบอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 คน

3.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้ทำการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และภาษาที่ใช้ โดยได้รับการแก้ไขและตรวจทานจากผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการทำงานจำนวน 3 ท่าน ที่ตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม จากนั้นทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน

3.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ที่ใช้ในงานวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียง โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน คือ พนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อทำการวิเคราะห์ ดังนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภายในรายข้อคำถาม (Item) จาก เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเลือกนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับคะแนนรวมแต่ละด้านที่มีค่าสูง ตั้งแต่ .2 ขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมดจำนวน 47 ข้อ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์รายข้อคัดเลือกแบบสอบถามรายข้อ ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน ตามแนวคิดของ Dawis & Lofquist (1984 อ้างถึงใน ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2557) จำนวน 8 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน

1. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร จำนวน 4 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .577
2. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .591

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953 อ้างถึงใน อุษมา ศักดิ์ไพศาล, 2556 : 31) จำนวน 11 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1. คุณภาพของงาน จำนวน 3 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .507
2. ปริมาณของงาน จำนวน 2 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .438
3. เวลาของงาน จำนวน 2 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .587
4. ค่าใช้จ่ายของงาน จำนวน 4 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .650

แบบสอบถามเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามแนวคิดของ Moos and Moos (1986 อ้างถึงใน ณัฏพงษ์ พิสิษฐพงศ์, 2561) จำนวน 28 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1. มิติสัมพันธภาพของงาน จำนวน 12 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .872
2. มิติการพัฒนาบุคลิกภาพของงาน จำนวน 5 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .685
3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน จำนวน 11 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .858

ผลการวิเคราะห์รายข้อคัดเลือกแบบสอบถามรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ตามแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 47 ข้อ ดังนี้

ตัวแปร	ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach
การปรับตัวในการทำงาน	8	.837
ประสิทธิผลในการทำงาน	11	.784
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	28	.964

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขออนุมัติเอกสารการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเพื่อยื่นเสนอการเก็บข้อมูลต่อ บริษัท รัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

4.2 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลในรูปแบบ Google forms กับ พนักงานรัฐวิสาหกิจของกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยได้ทำใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งเป็นการไม่ใช้หลักของความน่าจะเป็น จำนวน 133 คน โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการเก็บแบบสอบถาม ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดแก่ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามและวิธีการเก็บข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติให้เข้าใจตรงกัน โดยเริ่มเก็บข้อมูลจากพนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจ ในกรุงเทพมหานคร ในช่วงเดือนพฤศจิกายน พุทธศักราช 2565 ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนแล้ว ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 133 ฉบับ พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกประการ

4.4 จากนั้นเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Sciences for Window) และมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติบรรยายและสถิติอนุมาน ดังนี้

5.1 สถิติบรรยาย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติอนุมาน

ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานการศึกษา สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ F-test (One Way ANOVA) ได้แก่

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test

5.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test

5.2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test

5.2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test

5.2.5 ตัวแปรที่ 1 มีความสัมพันธ์ ตัวแปรที่ 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการตีความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531: 153 อ้างถึงใน ธารารัตน์ ชุ่มชื่นสุข, 2561: 54) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 แต่ไม่ถึง 0.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 แต่ไม่ถึง 0.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 แต่ไม่ถึง 0.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ

และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่ำมากหรือไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย เรื่อง ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นขั้นตอน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของผลวิเคราะห์ ซึ่งการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการศึกษานำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายโดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการนำเสนอในรูปแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร การปรับตัวในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยการนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยนำเสนอในรูปแบบของสถิติ F-test (One Way ANOVA) และค่าสหสัมพันธ์ที่สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ตัวแปร การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) โดยนำเสนอในรูปแบบของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple Regression Analysis)

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความสะดวกและเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

N	แทน	จำนวนของข้อมูล
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่มีการแจกแจงแบบเอฟ

Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบสมมติฐาน
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)
\hat{y}	แทน	คะแนนพยากรณ์ของเกณฑ์ (ตัวแปร)
$x_1 x_2, \dots x_k$	แทน	คะแนนดิบของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 1,2,...k ตามลำดับ
Z	แทน	คะแนนพยากรณ์ของ Y ที่ได้จากการพยากรณ์



ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 133 คน จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการนำเสนอในรูปแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	77	57.9
หญิง	49	36.8
LGBTQ+	7	5.3
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	42	31.6
26 - 35 ปี	22	16.5
36 - 40 ปี	35	26.3
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	34	25.6
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	33	24.8
1-3 ปี	15	11.3
4-6 ปี	19	14.3
7-10 ปี	33	24.8
10 ปีขึ้นไป	33	24.8
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	38	28.6
15,001-25,000 บาท	26	19.5
25,001-35,000 บาท	23	17.3
45,000 บาท ขึ้นไป	17	12.8
รวม	133	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง รัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถ วิเคราะห์ได้ดังนี้ จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานของบริษัท ส่วนใหญ่พนักงานเพศหญิง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 และพนักงานเพศหญิง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และ LGBTQ+ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 พนักงานโดยส่วนใหญ่จะช่วงอายุระหว่าง 36-40ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เท่ากัน คือ 1 ถึง 3 ปี และ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิด เป็นร้อยละ 24.8 มีรายได้เฉลี่ยส่วนใหญ่ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับ ปัจจัยการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจใน กรุงเทพมหานคร

1. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการ ขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ	4.00	.75	มาก
2. ท่านนำทักษะในการทำงานของตนเอง มาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้กับองค์กร	4.10	.75	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยบุคลิกภาพที่ เหมาะสมตามวัฒนธรรมขององค์กร	4.17	.84	มาก
4. ท่านมีการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตาม ความคาดหวังขององค์กร	4.20	.67	มาก
เฉลี่ยรวม	4.11	.50	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับปัจจัยการปรับตัวให้เข้ากับ ความต้องการขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับปัจจัยการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

2. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความเป็นตนเองในการทำงานให้ดีขึ้น	4.06	.77	มาก
2. ท่านมีการจัดการความต้องการความพอเพียงได้อย่างเหมาะสม	3.98	.90	มาก
3. ท่านวางตัวอย่างเหมาะสมในที่ทำงานเพื่อรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีอย่างแท้จริง	4.29	.83	มากที่สุด
4. ท่านเข้าใจความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง	4.15	.81	มาก
เฉลี่ยรวม	4.12	.56	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับปัจจัยการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคลมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับวางตัวอย่างเหมาะสมในที่ทำงานเพื่อรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีอย่างแท้จริง ค่าเฉลี่ย 4.29 ระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีโอกาสได้ใช้ความเป็นตนเองในการทำงานให้ดีขึ้นและมีการจัดการความต้องการความพอเพียงได้อย่างเหมาะสมและเข้าใจความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.06 , 3.98 และ 4.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับปัจจัยคุณภาพของงาน พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

1. คุณภาพของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้	4.13	.76	มาก
2. ท่านพึงพอใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว	4.35	.72	มากที่สุด
3. ผลการทำงานของท่านสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร	4.29	.66	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.26	.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับปัจจัยคุณภาพของงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ ที่ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพอใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและผลการทำงานของท่านสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร มีระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.35 และ 4.29 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยคุณภาพของงานที่มีระดับมาก ได้แก่ ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.13

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับปัจจัยปริมาณของงาน พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

2. ปริมาณของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านได้รับปริมาณงานที่เหมาะสมกับระดับความสามารถที่มี	3.92	.93	มาก
2. ในการปฏิบัติงาน ท่านมีการออกแบบการทำงานเป็นช่วงเวลาอย่างชัดเจน	4.12	.81	มาก
เฉลี่ยรวม	4.02	.70	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับปัจจัยปริมาณของงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ ที่ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนปัจจัยคุณภาพของงานที่มีระดับมาก ได้แก่ ได้รับปริมาณงานที่เหมาะสมกับระดับความสามารถที่มีและการปฏิบัติงาน ท่านมีการออกแบบการทำงานเป็นช่วงเวลาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.92 และ 4.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับปัจจัยเวลาของงาน พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

3. เวลาของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านพัฒนาเทคนิคการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น	4.11	.75	มาก
2. ท่านเลือกที่จะขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.26	.83	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.18	.66	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับปัจจัยเวลาของงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพัฒนาเทคนิคการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น มีระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.11 และเลือกที่จะขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับปัจจัยค่าใช้จ่ายของงาน พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

4. ค่าใช้จ่ายของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านบริหารงบประมาณที่องค์กรจัดสรรให้ มาใช้ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.08	.76	มาก
2. ท่านนำวัสดุดิบต่างๆ ที่องค์กรจัดสรรให้ มาสร้างประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า	4.17	.70	มาก
3. ท่านใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ในองค์กรมาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน	4.24	.85	มากที่สุด
4. ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานสูงสุด	4.13	.75	มาก
เฉลี่ยรวม	4.16	.54	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับปัจจัยค่าใช้จ่ายของงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัจจัยค่าใช้จ่ายของงาน ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ .76 , .70 และ .75 ส่วนระดับปัจจัยค่าใช้จ่ายของงาน ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ในองค์กรมาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.24

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับปัจจัยมิติสัมพันธภาพของงาน พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

1. มิติสัมพันธภาพของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.05	.84	มาก
2. เมื่อท่านได้เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้ ทำให้ท่านรู้สึกรักในงานที่ทำ	3.86	.84	มาก
3. องค์กรของท่านกระตุ้นให้พนักงานมีความผูกพันและสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในองค์กร	4.12	.75	มาก
4. องค์กรของท่านสร้างโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	4.10	.82	มาก
5. องค์กรของท่านให้โอกาสพนักงานในการเสนอความคิดเห็นผ่านที่ประชุม	4.03	.99	มาก
6. องค์กรได้จัดสรรเวลาให้โอกาสพนักงานเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร	4.04	.87	มาก
7. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้อาสาสมัครเข้าร่วมในงานและกิจกรรมขององค์กร	4.10	.85	มาก
8. เมื่อองค์กรของท่านให้มีการทำงานล่วงเวลาท่านยินดีทำด้วยความเต็มใจ	3.73	.1.01	มาก
9. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.10	.82	มาก
10. หัวหน้างานของท่านมีวิธีสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมการทำงาน	4.11	.81	มาก

1. มิติสัมพันธภาพของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
11. หัวหน้างานของท่านกล่าวชมเชยและให้กำลังใจพนักงานในโอกาสที่เหมาะสม	4.15	.84	มาก
12. หัวหน้างานของท่านกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.99	.87	มาก
เฉลี่ยรวม	4.03	.56	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยมิติสัมพันธภาพของงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 พบว่า ทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับปัจจัยมิติการพัฒนาบุคลิกภาพของงาน พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

2. มิติการพัฒนาบุคลิกภาพของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. องค์กรของท่านให้อิสระในการตัดสินใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน	3.92	.95	มาก
2. องค์กรของท่านมอบหมายให้พนักงานทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะส่วนตัวในการปฏิบัติงาน	4.11	.79	มาก
3. ผู้นำองค์กรของท่านมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน	4.23	.74	มากที่สุด
4. ผู้นำองค์กรของท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดี สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์	4.12	.80	มาก
5. ผู้บริหารองค์กรของท่านกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานและวางแผนขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน	4.15	.73	มาก
เฉลี่ยรวม	4.11	.54	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยมิติการพัฒนาบุคลิกภาพของงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยมิติการพัฒนาบุคลิกภาพของงาน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ องค์กรของท่านให้อิสระในการตัดสินใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน, องค์กรของท่านมอบหมายให้พนักงานทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะส่วนตัวในการปฏิบัติงาน, ผู้นำองค์กรของท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดี สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์, ผู้บริหารองค์กรของท่านกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานและวางแผนขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน, มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92, 4.11, 4.12, 4.15, ตามลำดับ ส่วนมิติการพัฒนาบุคลิกภาพของงาน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่าเป็น ผู้นำองค์กรของท่านมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับ ปัจจัยมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบของงาน พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ผู้นำองค์กรของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.08	.90	มาก
2. ผู้นำองค์กรของท่านระบุนโยบายขององค์กรอย่างชัดเจน	4.06	.84	มาก
3. องค์กรของท่านแจ้งถึงกฎระเบียบต่างๆอย่างชัดเจน	4.23	.75	มากที่สุด
4. องค์กรของท่านกำหนดหน้าที่ของพนักงานในแต่ละแผนกอย่างชัดเจน	4.23	.75	มากที่สุด
5. องค์กรของท่านระบุกฎเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบผลการทำงานในแต่ละสายงาน	4.22	.78	มากที่สุด
6. หัวหน้างานของท่านมีกฎระเบียบมาตรฐานในการควบคุมการทำงาน	4.26	.82	มากที่สุด
7. องค์กรของท่านมีนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร	4.08	.82	มาก

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ระบบของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
8. องค์กรของท่านนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น	3.93	.91	มาก
9. สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ดีส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	4.01	.93	มาก
10. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติทำงาน	4.21	.77	มากที่สุด
11. สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงรบกวนในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.87	1.00	มาก
เฉลี่ยรวม	4.11	.54	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ามิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบของงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่ามิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบของงาน ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ องค์กรของท่านจ้างถึงกฎระเบียบต่างๆ อย่างชัดเจน และองค์กรของท่านกำหนดหน้าที่ของพนักงานในแต่ละแผนกอย่างชัดเจนและองค์กรของท่านระบุงฎเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบผลการทำงานในแต่ละสายงานและหัวหน้างานของท่านมีกฎระเบียบมาตรฐานในการควบคุมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23, 4.23, 4.22 และ 4.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนการปรับตัวในการทำงานในด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

การปรับตัวในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร	4.11	.50	มาก
2. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล	4.12	.55	มาก
เฉลี่ยรวม	4.12	.47	มาก

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การปรับตัวในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปรับตัวในการทำงานระดับมากทั้งสองข้อ ได้แก่ การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร และการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.11 และ 4.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนประสิทธิผลในการทำงานในด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิผลในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. คุณภาพของงาน	4.26	.51	มากที่สุด
2. ปริมาณของงาน	4.02	.70	มาก
3. เวลา	4.18	.66	มาก
4. ค่าใช้จ่าย	4.16	.54	มาก
เฉลี่ยรวม	4.16	.46	มาก

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าประสิทธิผลในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลในการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.26

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนสิ่งแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. มิติสัมพันธภาพ	4.03	.55	มาก
2. มิติการพัฒนาบุคลากรภาพ	4.11	.53	มาก
3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน	4.11	.54	มาก
เฉลี่ยรวม	4.07	.50	มาก

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากันทุกด้านได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ และมิติ การคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03, 4.11 และ 4.11 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการวิเคราะห์ผลการทดสอบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมใน การทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร โดยใช้การทดสอบและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way Analysis of Variance)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน ที่ต่างกันของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การทดสอบ F-test (One Way Analysis of Variance)

การปรับตัวในการทำงาน	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	f	Sig.
1. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร	ชาย	76	4.21	.47	3.638	.029
	หญิง	50	3.98	.51		
	LGBTQ+	7	4.00	.50		
2. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล	ชาย	76	4.22	.54	2.777	.066
	หญิง	50	3.99	.59		
	LGBTQ+	7	4.04	.27		
เฉลี่ยรวม	ชาย	76	4.22	.46	3.996	.021
	หญิง	50	3.98	.48		
	LGBTQ+	7	4.02	.34		

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม F-test ของเพศที่ แตกต่างกัน ค่า F = 3.996 ค่า Sig = .021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน

ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.22 เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.98 และ LGBTQ+ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร มีค่า $F = 3.638$ ค่า $Sig = .029$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล มีค่า $F = 2.777$ ค่า $Sig = .066$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่า เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การทดสอบค่า F – test (one way ANOVA)

การปรับตัวในการ ทำงาน	เพศ	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
1. การปรับตัวให้เข้ากับ ความต้องการขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.746	.873	3.638	.029
	ภายในกลุ่ม	31.193	.240		
	รวม	32.939			
2. การปรับตัวให้เข้ากับ ความต้องการของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.678	.839	2.777	.066
	ภายในกลุ่ม	39.273	.302		
	รวม	40.950			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.710	.855	3.996	.021
	ภายในกลุ่ม	27.814	.214		
	รวม	29.524			

จากตาราง 4.15 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของเพศทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 3.996$ ค่า $Sig = .021$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า ระดับเพศของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร มีค่า $F = 3.638$ ค่า $Sig = .029$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า เพศของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการ

ทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐาน และ การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของบุคคล มีค่า $F = 2.777$ ค่า Sig = .066 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่า เพศของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านเพศกับการปรับตัวในการทำงานด้านความต้องการขององค์กรของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

เพศ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย		
		ชาย	หญิง	LGBTQ+
1. ชาย	4.21		-.23382*	
2. หญิง	3.98			
3. LGBTQ+	4.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเพศกับการปรับตัวให้เข้ากับด้านความต้องการขององค์กรแตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน พบว่า เพศชาย กับเพศหญิง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.23382^*$ สามารถสรุปได้ว่า เพศชายมีการปรับตัวสูงกว่าเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.21

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านเพศกับด้านรวมของการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

เพศ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย		
		ชาย	หญิง	LGBTQ+
1. ชาย	4.22		-.23296*	
2. หญิง	3.98			
3. LGBTQ+	4.02			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเพศกับด้านรวมของการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน พบว่า เพศชาย กับ เพศ

หญิง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.23296^*$ สามารถสรุปได้ว่า เพศชาย มีการปรับตัวสูงกว่าเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.22

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	42	4.08	.47	มาก
2. 26 - 35 ปี	22	3.95	.47	มาก
3. 36 - 40 ปี	35	4.07	.42	มาก
4. มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	34	4.32	.49	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	133	4.12	.47	มาก

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบ พบว่า การปรับตัวในการทำงานของพนักงานกับช่วงอายุมีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 และเมื่อพิจารณา เป็นรายช่วงอายุ พบว่า อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.32 รองลงมา คือ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 อายุ 36 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 และอายุ 26 - 35 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของอายุกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

การปรับตัวในการ ทำงาน	อายุ	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
1. การปรับตัวให้เข้ากับ ความต้องการขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.775	.592	2.449	.067
	ภายในกลุ่ม	31.164	.242		
	รวม	32.939			
2. การปรับตัวให้เข้ากับ ความต้องการของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.675	.892	3.006	.033
	ภายในกลุ่ม	38.275	.297		
	รวม	40.950			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.181	.727	3.430	.019
	ภายในกลุ่ม	27.342	.212		
	รวม	29.524			

จากตาราง 4.19 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของอายุทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 3.430$ ค่า $Sig = .019$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า ระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร มีค่า $F = 2.449$ ค่า $Sig = .067$ มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่า ระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน และ การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของบุคคล มีค่า $F = 3.006$ ค่า $Sig = .033$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า ระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับการปรับตัวในการทำงานด้านความต้องการของบุคคลของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	4.07				-28011*
2. 26 – 35 ปี	3.93				-41377*
3. 36 – 40 ปี	4.09				-25987*
4. 41 ปีขึ้นไป	4.35				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.20 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านอายุกับการปรับตัวให้เข้ากับด้านความต้องการของบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.28011^*$ พนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.41377^*$ พนักงานที่มีอายุ 36 – 40 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.25987^*$ สามารถสรุปได้ว่า อายุของพนักงาน ระหว่าง 36 – 40 ปี มีการปรับตัวสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับด้านรวมของการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	4.09				-24615*
2. 26 – 35 ปี	3.98				-36898*
3. 36 – 40 ปี	4.05				-25567*
4. 41 ปีขึ้นไป	4.30				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านอายุกับด้านรวมของการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -24615* พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -36898* และ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -25567* สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีการปรับตัวสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	38	4.10	.50	มาก
2. 15,001 – 25,000 บาท	26	4.31	.34	มากที่สุด
3. 25,001 – 35,000 บาท	29	4.23	.45	มากที่สุด
4. 35,001 – 45,000 บาท	23	3.88	.45	มาก
5. มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป	17	3.99	.51	มาก
เฉลี่ยรวม	133	4.12	.47	มาก

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบ พบว่า การปรับตัวในการทำงานของพนักงานกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 และเมื่อพิจารณา เป็นรายช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.31 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

การปรับตัวในการ ทำงาน	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
1.การปรับตัวให้เข้ากับ ความต้องการขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.026	.757	3.237	.014
	ภายในกลุ่ม	29.913	.234		
	รวม	23.939			
2.การปรับตัวให้เข้ากับ ความต้องการของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.164	.791	2.679	.035
	ภายในกลุ่ม	37.787	.295		
	รวม	40.950			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.972	.743	3.582	.008
	ภายในกลุ่ม	26.551	.207		
	รวม	29.524			

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 3.582$ ค่า $Sig = .008$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร มีค่า $F = 3.237$ ค่า $Sig = .014$ และการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของบุคคล มีค่า $F = 2.679$ ค่า $Sig = .035$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านรายได้กับการปรับตัวในการทำงานด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กรของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.11	.26173*			
2. 15,001 – 25,000 บาท	4.34		.45151*		
3. 25,001 – 35,000 บาท	4.22			.39580*	
4. 35,001 – 45,000 บาท	3.91				
5. มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป	3.93				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .26173* พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .45151* พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท กับพนักงานที่มีเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .39580* สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีการปรับตัวสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.34

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการปรับตัวในการทำงานด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของบุคคลของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจ ในกรุงเทพมหานคร

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.10			.42349*	.41007*
2. 15,001 – 25,000 บาท	4.29				
3. 25,001 – 35,000 บาท	4.23			.31109*	
4. 35,001 – 45,000 บาท	3.84				
5. มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป	4.06				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .42349* และ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .41007* และ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .31109* สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีการปรับตัวสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับด้านรวมของการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย				
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.10					
2. 15,001 – 25,000 บาท	4.31			.43750*	.31985*	
3. 25,001 – 35,000 บาท	4.23			.35345*		
4. 35,001 – 45,000 บาท	3.88					
5. มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป	3.99					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อด้านรวมของการปรับตัวในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .43750* พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .31985* และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .35345* สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีการปรับตัวสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.31

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานครด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

ประสบการณ์ในการทำงาน	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ต่ำกว่า 1 ปี	33	4.10	.48	มาก
2. 1-3 ปี	15	3.98	.43	มาก
3. 4-6 ปี	19	4.33	.47	มากที่สุด
4. 7-10 ปี	33	4.09	.48	มาก
5. 10 ปีขึ้นไป	33	4.10	.47	มาก
เฉลี่ยรวม	133	4.12	.47	มาก

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบ พบว่า การปรับตัวในการทำงานของพนักงานกับประสบการณ์ในการทำงานมีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 และเมื่อพิจารณา เป็นรายช่วงประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4 – 6 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.33 รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 7 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 และ ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 - 3 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของประสบการณ์ในการทำงานกับปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

การปรับตัวในการ ทำงาน	ประสบการณ์ใน การทำงาน	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
1. การปรับตัวให้เข้ากับ ความต้องการของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.423	.606	2.541	.043
	ภายในกลุ่ม	30.516	.238		
	รวม	32.939			
2. การปรับตัวให้เข้ากับ ความต้องการของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.484	.121	.383	.821
	ภายในกลุ่ม	40.466	.316		
	รวม	40.950			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.191	.298	1.345	.257
	ภายในกลุ่ม	28.333	.221		
	รวม	29.524			

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของประสบการณ์ในการทำงานทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 1.345$ ค่า $Sig = .257$ มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่า ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร มีค่า $F = 2.541$ ค่า $Sig = .043$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ และ การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของบุคคล มีค่า $F = .383$ ค่า $Sig = .821$ มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่า ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน ที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านประสพการณ์ในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงานด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กรของพนักงานบริษัท รัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

ประสพการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย				
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 1 ปี	4.11			-.30742*		
2. 1 – 3 ปี	3.93			-.48772*		
3. 4 – 6 ปี	4.42				.34530*	.36045*
4. 7 – 10 ปี	4.08					
5. 10 ปีขึ้นไป	4.06					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับ พนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงานระหว่าง 4 – 6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.30742* และ พนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 – 3 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับ พนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงานระหว่าง 4 – 6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.48772* พนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงานระหว่าง 4 – 6 ปี กับ พนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงานระหว่าง 7 – 10 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .34530* และ พนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงานระหว่าง 4 – 6 ปี กับ พนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .36045* สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงานระหว่าง 4 – 6 ปี มีการปรับตัวสูงกว่าพนักงานที่มีประสพการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.42

สมมติฐานที่ 2 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปร	1. มิติสัมพันธภาพ		2. มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ		3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน		สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	
	r	P	r	P	r	P	r	P
1. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร	.365**	.000	.340**	.000	.331**	.000	.382**	.000
2. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของบุคคล	.553**	.000	.519**	.000	.458**	.000	.561**	.000
การปรับตัวในการทำงาน	.518**	.000	.485**	.000	.444**	.000	.532**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.30 เมื่อพิจารณาการเกิดความสัมพันธ์การปรับตัวในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .532^{**}$ และมีค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั้นหมายความว่า การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีการเกิดการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านมิติสัมพันธภาพ มีค่า $r = .518^{**}$ ค่า $P = .000$ มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ มีค่า $r = .485^{**}$ ค่า $P = .000$ มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีค่า $r = .444^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆ กล่าวได้ว่า เมื่อมีการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆ ตามมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านมิติสัมพันธภาพ มีค่า $r = .518^{**}$ ค่า $P = .000$ มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ มีค่า $r = .485^{**}$ ค่า $P = .000$ มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีค่า $r = .444^{**}$ ค่า $P = .000$ นั้นหมายความว่า การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	1. คุณภาพของงาน		2. ปริมาณของงาน		3. เวลา		4. ค่าใช้จ่าย		ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	
	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P
1. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร	.551**	.000	.400**	.000	.470**	.000	.505**	.000	.618**	.000
2. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของบุคคล	.561**	.000	.526**	.000	.508**	.000	.545**	.000	.684**	.000
การปรับตัวในการทำงาน	.621**	.000	.521**	.000	.547**	.000	.587**	.000	.729**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 4.31 เมื่อพิจารณาการเกิดความสัมพันธ์การปรับตัวในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .729^{**}$ และมีค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั้นหมายความว่า การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีการเกิดการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีระดับความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน มีค่า $r = .621^{**}$ ค่า $P = .000$ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณของงาน มีค่า $r = .521^{**}$ ค่า $P = .000$ ด้านเวลา มีค่า $r = .547^{**}$ ค่า $P = .000$ และ ด้านค่าใช้จ่าย มีค่า $r = .587^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .729^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั้นหมายความว่า การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่มีระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง มีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณของงานมีค่า $r = .521^{**}$ ค่า $P = .000$ ด้านเวลา มีค่า $r = .547^{**}$ ค่า $P = .000$ และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า $r = .587^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ

วัตถุประสงค์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple Regression Analysis) ของการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรายละเอียดดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple Regression Analysis) ของการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

การปรับตัวในการ ทำงาน	<i>b</i>	<i>SE_b</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	Sig.
(Constant)	.905	.265	-	3.414	.001
1. คุณภาพของงาน	.307	.071	.329	4.337	.000
2. ปริมาณของงาน	.155	.047	.229	3.287	.001
3. เวลา	.153	.052	.215	2.960	.004
4. ค่าใช้จ่าย	.154	.071	.175	2.161	.033

R = .738 $R^2 = .544$ R^2 adj = .530 F Overall = 38.2395 Sig = .000 Durbin-Watson = 1.736

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพของงาน, ปริมาณของงาน, เวลา และ ค่าใช้จ่าย สามารถร่วมกันพยากรณ์ลักษณะของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สามารถร่วมกันพยากรณ์ลักษณะของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 54.4 (R^2 adj = .530) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .738 เมื่อนำการปรับตัวในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมาร่วมกันพยากรณ์ลักษณะของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมาเขียนเป็นสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{y} = (.905) + .307(X_1) + .155(X_2) + .153(X_3) + .154(X_4)$$

และสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .329(X_1) + .229(X_2) + .215(X_3) + .175(X_4)$$

จากสมการพยากรณ์ลักษณะของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมา พบว่า การปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์ลักษณะของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน ค่าใช้จ่าย และเวลา ตามลำดับ



ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.33 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	
<p>สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>ยอมรับสมมติฐาน (ยกเว้นด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล)</p>
<p>สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>ยอมรับสมมติฐาน (ยกเว้นด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล)</p>
<p>สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>ยอมรับสมมติฐาน</p>
<p>สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>ปฏิเสธสมมติฐาน (ยกเว้นด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล)</p>
<p>สมมติฐานที่ 2 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>ยอมรับสมมติฐาน</p>
<p>สมมติฐานที่ 3 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>ยอมรับสมมติฐาน</p>

จากตารางที่ 4.33 สามารถสรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

สมมติฐาน 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้นด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล)

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้นด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล)

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้นด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล)

สมมติฐานที่ 2 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย

อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในองค์กร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในองค์กรและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปรับตัวในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจ จำนวนทั้งสิ้น 133 คนและทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ โปรแกรม SPSS ในการคำนวณค่าทางสถิติซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way Analysis of Variance) ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง “ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานเพศหญิง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 และพนักงานเพศหญิง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และ LGBTQ+ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 พนักงานโดยส่วนใหญ่จะ ช่วงอายุระหว่าง 36-40ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ เท่ากัน คือ 1 ถึง 3 ปี และ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิด เป็นร้อยละ 24.8 มีรายได้เฉลี่ยส่วนใหญ่ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

1.2 ระดับปัจจัยการปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า การปรับตัวในการทำงาน ระดับมาก ทั้งสองข้อ ได้แก่ การปรับตัวให้เข้ากับ ความ ต้องการขององค์กร และ การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล

1.3 ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิผลในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.26

1.4 ระดับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงาน คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากันทุกด้าน ได้แก่ มิติ สัมพันธภาพ มิติการพัฒนาบุคลากรภาพ และ มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03, 4.11 และ 4.11 ตามลำดับ

1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ใน การทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการ ทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม F-test ของเพศที่ต่างกัน ค่า $F = 3.996$ ค่า Sig = .021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า เพศที่ต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการ

ทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.22 เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.98 และ LGBTQ+ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร มีค่า $F = 3.638$ ค่า $Sig = .029$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล มีค่า $F = 2.777$ ค่า $Sig = .066$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่า เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของเพศทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 3.996$ ค่า $Sig = .021$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า ระดับ เพศของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร มีค่า $F = 3.638$ ค่า $Sig = .029$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า เพศของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐาน และ การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของบุคคล มีค่า $F = 2.777$ ค่า $Sig = .066$ มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่า เพศของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเพศกับการปรับตัวให้เข้ากับด้านความต้องการขององค์กรแตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน พบว่า เพศชาย กับ เพศหญิง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.23382^*$ สามารถสรุปได้ว่า เพศชาย มีการปรับตัวสูงกว่าเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.21

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเพศกับด้านรวมของการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน พบว่า เพศชาย กับ เพศหญิง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.23296^*$ สามารถสรุปได้ว่า เพศชาย มีการปรับตัวสูงกว่าเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.22

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า การปรับตัวในการทำงานของพนักงาน กับช่วงอายุมีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 และเมื่อพิจารณา เป็นรายช่วงอายุ พบว่า อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.32 รองลงมา คือ อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 อายุ 36 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 และอายุ 26 - 35 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของอายุทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 3.430$ ค่า $Sig = .019$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า ระดับอายุของพนักงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร มีค่า $F = 2.449$ ค่า $Sig = .067$ มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่า ระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน และ การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของบุคคล มีค่า $F = 3.006$ ค่า $Sig = .033$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า ระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านอายุกับการปรับตัวให้เข้ากับด้านความต้องการของบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.28011^*$ พนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.41377^*$ พนักงานที่มีอายุ 36 - 40 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.25987^*$ สามารถสรุปได้ว่า อายุของพนักงาน ระหว่าง 36 - 40 ปี มีการปรับตัวสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านอายุกับด้านรวมของการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.24615^*$ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มี

ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.36898^*$ และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.25567^*$ สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีการปรับตัวสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แสดงผลการเปรียบเทียบ พบว่า การปรับตัวในการทำงานของพนักงาน กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 และเมื่อพิจารณา เป็นรายช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.31 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 ตามลำดับ

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 3.582$ ค่า $Sig = .008$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร มีค่า $F = 3.237$ ค่า $Sig = .014$ และการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของบุคคล มีค่า $F = 2.679$ ค่า $Sig = .035$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $.26173^*$ พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $.45151^*$ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท กับ พนักงานที่มีเฉลี่ยต่อเดือน

ระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .39580* สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีการปรับตัวสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.34

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .42349* และ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .41007* และ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .31109* สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีการปรับตัวสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อด้านรวมของการปรับตัวในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .43750* พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .31985* และ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .35345* สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีการปรับตัวสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.31

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แสดงผลการเปรียบเทียบ พบว่า การปรับตัวในการทำงานของพนักงานกับประสบการณ์ในการทำงานมีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 และเมื่อพิจารณา เป็นรายช่วงประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4 – 6 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.33 รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 7 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 และ ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 - 3 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 ตามลำดับ

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของประสบการณ์ในการทำงานทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 1.345$ ค่า $Sig = .257$ มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่า ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร มีค่า $F = 2.541$ ค่า $Sig = .043$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของบุคคล มีค่า $F = .383$ ค่า $Sig = .821$ มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่า ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4 – 6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.30742^*$ และ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 – 3 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4 – 6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.48772^*$ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4 – 6 ปี กับ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 7 – 10 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $.34530^*$ และ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4 – 6 ปี กับ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $.36045^*$ สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มี

ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4 – 6 ปี มีการปรับตัวสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.42

สมมติฐานที่ 2 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาการเกิดความสัมพันธ์การปรับตัวในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .532^{**}$ และมีค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั้นหมายความว่า การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีการเกิดการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านมิติสัมพันธภาพ มีค่า $r = .518^{**}$ ค่า $P = .000$ มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ มีค่า $r = .485^{**}$ ค่า $P = .000$ มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีค่า $r = .444^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆ กล่าวได้ว่า เมื่อมีการปรับตัวในการทำงานเข้ามาสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆตามมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านมิติสัมพันธภาพ มีค่า $r = 5.18^{**}$ ค่า $P = .000$ มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ มีค่า $r = .485^{**}$ ค่า $P = .000$ มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีค่า $r = .444^{**}$ ค่า $P = .000$ นั้นหมายความว่า การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาการเกิดความสัมพันธ์การปรับตัวในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .729^{**}$ และมีค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั้นหมายความว่า การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปรับตัวในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีการเกิดการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์

ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีระดับความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงมีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน มีค่า $r = .621^{**}$ ค่า $P = .000$ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณของงาน มีค่า $r = .521^{**}$ ค่า $P = .000$ ด้านเวลา มีค่า $r = .547^{**}$ ค่า $P = .000$ และ ด้านค่าใช้จ่าย มีค่า $r = .587^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .729^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั้นหมายความว่า การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง มีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณของงานมีค่า $r = .521^{**}$ ค่า $P = .000$ ด้านเวลา มีค่า $r = .547^{**}$ ค่า $P = .000$ และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า $r = .587^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้นด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล)

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้นด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล)

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้(ยกเว้นด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล)

สมมติฐานที่ 2 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อการปรับตัวใน การทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ยกเว้นด้านยกเว้นด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล ผู้วิจัยมีความเห็นว่าไม่ว่าจะเป็นพนักงานเพศชาย เพศหญิง หรือ LGBTQ+ ต่างส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานทั้งสิ้น แต่หากพิจารณาถึงการปรับตัวในการทำงานด้านความต้องการขององค์กร พบว่าในกลุ่มพนักงานชายมีการปรับตัวได้มากกว่าพนักงานหญิง แต่หากเป็นการปรับตัวในด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล เพศที่แตกต่างกันจะไม่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิวีร์ บุญคง (2562 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเชิงปริมาณ เรื่อง การปรับตัวในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารสำนักงานใหญ่เอกชนแห่งหนึ่ง ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามเพศของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งอายุออกเป็น 5 ช่วง ได้แก่ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี 26 – 35 ปี 36 – 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอายุกับการปรับตัวให้เข้ากับด้านความต้องการของบุคคล ระหว่าง 36 – 40 ปี มีการปรับตัวสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานทุกช่วงอายุมีความสามารถในการปรับตัวได้ทั้งสิ้น เพราะทุกคนต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เช่น การทำงานและการมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันติยา สุภุมมา (2559 : บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานแตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้ง 2 ด้าน คือ การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กรและการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของบุคคล ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งรายได้เฉลี่ยต่อเดือนออกเป็น 5 ช่วง ได้แก่ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท 35,001 – 45,000 บาท และมากกว่า 45,001 บาท ขึ้นไป การวิจัยพบว่า การปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กรและการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของบุคคลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรายได้กับการปรับตัวในการทำงานด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีการปรับตัวสูงกว่าพนักงานที่มี

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท ด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของบุคคล พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีการปรับตัวสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท และสรุปด้านรวมของการปรับตัวในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีการปรับตัวสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท แสดงให้เห็นว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท ซึ่งมีเงินเดือนที่น้อยกว่ามีการปรับตัวได้มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของบุคคลและด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่ายิ่งช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่น้อยมีความกระตือรือร้นในการปรับตัวในการทำงาน เนื่องจากพึงเข้าทำงานในองค์กรได้ไม่นาน อาจมีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งด้านตำแหน่งงานใหม่ และวิธีการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประภาพรรณ ยงกี (2562 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ที่มีด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อ การเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งพนักงานที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี, 1-3 ปี, 4-6 ปี, 7-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ไม่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน เพราะพนักงานรุ่นใหม่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย จึงสามารถเรียนรู้งานได้ด้วยตนเอง นอกเหนือจากการเรียนรู้งานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพัชรียา กาศี (2564 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ทำการเปรียบเทียบตามประสบการณ์สอน พบว่าไม่มี ความแตกต่างกันทั้งภาพรวมที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆ ตามมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านมิติสัมพันธภาพ มีค่า $r = 5.18^{**}$ ค่า $P = .000$ มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ มีค่า $r = .485^{**}$ ค่า $P = .000$ มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีค่า $r = .444^{**}$ ค่า $P = .000$ นั่นหมายความว่า การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากองค์กรสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ตรงตามมิติที่ อ้างอิงมาจากบทที่ 2 อาจส่งผลให้พนักงานมีการปรับตัวในการทำงานที่ดี ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีหรือ แนวคิดของ Moos and Moos (1986 อ้างถึงใน ณัฏขพงศ์ พิสิษฐพงศ์, 2561 : 67) ที่กล่าวถึงเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ มาตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1976 โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ซึ่งผู้วิจัยสรุปจากแนวคิดได้ว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้ง 3 มิติ มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน ทั้งในเรื่องของสัมพันธภาพ การพัฒนาบุคลิกภาพ การคงไว้และการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน เช่น การมีส่วนร่วม ความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน การมีเสรีในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน การมีความชัดเจนของการกำหนดหน้าที่และการประเมินผลการทำงาน การนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งมิติที่กล่าวมาข้างต้นนี้ เป็นสาเหตุที่นำไปสู่การปรับตัวในการทำงาน โดยผลการวิจัย พบว่า การปรับตัวในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมมติฐานที่ 3 การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .729^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั่นหมายความว่า การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง มี

เพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณของงานมีค่า $r = .521^{**}$ ค่า $P = .000$ ด้านเวลา มีค่า $r = .547^{**}$ ค่า $P = .000$ และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า $r = .587^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพนักงานมีการปรับตัวในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพของงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีที่อ้างอิงมาจากบทที่ 2 องค์ประกอบของการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แนวคิดของปีเตอร์สันและโพลแมน (Peterson & Plowman, 1953 อ้างใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556 : 31) ให้แนวคิดองค์ประกอบในการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งผู้วิจัยสรุปจากแนวคิดได้ว่า คุณภาพของงาน การที่พนักงานปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ รวมถึงมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร โดยผลการวิจัยพบว่า การปรับตัวในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพของงาน, ปริมาณของงาน, เวลา และค่าใช้จ่าย สามารถร่วมกันพยากรณ์ลักษณะของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สามารถร่วมกันพยากรณ์ลักษณะของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 54.4 ($R^2 \text{ adj} = .530$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .738 เมื่อนำการปรับตัวในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมารวมกันพยากรณ์ลักษณะของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมาเขียนเป็นสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = (.905) + .307(X_1) + .155(X_2) + .153(X_3) + .154(X_4)$$

และสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .329(X_1) + .229(X_2) + .215(X_3) + .175(X_4)$$

จากสมการพยากรณ์ลักษณะของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมา พบว่า การปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์ลักษณะของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน ค่าใช้จ่าย และเวลา ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

3.1 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษา ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้นของ ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และพนักงานในองค์กร ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรจะมีการคัดเลือกพนักงานที่มีแนวโน้มในการเกิดการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจจะคัดเลือกจากเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานให้ถี่ถ้วน เพื่อเป็นการคัดเลือกพนักงานชั้นเริ่มต้น ถ้าองค์กรสามารถคัดเลือกพนักงานจากปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ได้ อาจทำให้ได้พนักงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรก้าวหน้า และองค์กรควรจะมีการวางแผนสำหรับการคัดเลือกพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างเสริมให้พนักงานมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นการเพิ่มการปรับตัวในการทำงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี โดยจัดให้มีการอบรมพนักงานในเรื่องของการรับมือให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน และควรให้คำแนะนำแก่พนักงานอยู่ โดยเฉพาะพนักงานเพศหญิง เพราะจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศชายมีโอกาสเกิดการปรับตัวในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง

3.1.2 การปรับตัวในการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านที่ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของบุคคล รองลงมาคือ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดการปรับตัวในการทำงาน ฉะนั้นพนักงานทุกคนต้องพิจารณาตนเอง ในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของ สิ่งที่สองคือ ใช้ความเป็นตัวเองเข้าไปเสริมในการทำงาน และมีความเข้าใจและรู้จักตนเอง ทั้งนี้องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานและให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงจัดหาความจำเป็นในด้านสรีระ ความมั่นคงปลอดภัย ก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

3.1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านปริมาณของงานตามลำดับ การที่พนักงานไม่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ อาจส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น องค์กรควรจัดอบรมและให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถเตรียมพร้อมและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน เช่น ด้านค่าใช้จ่าย ผู้บริหารและหัวหน้างานต้องหาจุดที่เหมาะสมและอยู่บนพื้นฐานมากที่สุดของความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ด้านปริมาณ ผู้บริหารและหัวหน้างานต้องกำหนดปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำได้ ตามมาตรฐานที่องค์กรคาดหวังไว้ โดยที่มาตรฐานนั้นจะต้องมีความเหมาะสม สามารถทำได้จริงและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ เป็นต้น

3.1.4 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านมิติสัมพันธภาพ รองลงมาคือ ด้านมิติการพัฒนาบุคลากร และด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดการปรับตัวในการทำงาน ฉะนั้น พนักงานทุกคนต้องเข้าใจตนเองก่อนว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สิ่งที่สองคือ ปรับพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน ทั้งนี้องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากจะทำให้พนักงานเกิดความคับข้องใจ และรู้สึกทำให้ตนเองล้มเหลวในการทำงาน อาจนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานนั้นมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมากและส่งผลกระทบต่อผลงานขององค์กรด้วย จึงจำเป็นที่ผู้บริหารและฝ่ายบุคคลที่ทำหน้าที่ดูแลพนักงานนั้นจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ โดยเฉพาะในยุคสมัยแห่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแบบนี้ องค์กรก็สามารถที่จะวางมาตรการต่างๆ เพื่อช่วยลดความคับข้องใจและความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานของพนักงานลงได้

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

3.2.1 ควรขยายขอบเขตและความหลากหลายของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลให้มากกว่านี้ เพื่อให้งานวิจัยมีผลการทดสอบที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรมีการวิจัยโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่น เช่น การสัมภาษณ์ (การศึกษา เชิงทดลอง) และเพิ่มหรือเปลี่ยนตัวแปรต้น เพื่อให้ทราบถึงการปรับตัวในการทำงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ครบถ้วน ทำให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

3.2.3 ควรพัฒนาแบบสอบถาม เรื่อง ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในครั้งถัดไปควรเพิ่มความละเอียดในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งการตั้งข้อความควรเป็นคำถามที่เข้าใจง่าย ควรมีข้อความทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ตลอดจนการเก็บข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครอบคลุมครบถ้วน เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้มีความชัดเจน เทียบตรง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.4 จากการสัมภาษณ์พนักงานของบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นผู้ทำแบบสอบถาม พบว่า ชุดข้อความในการเก็บข้อมูลมีการเฉลี่ยจำนวนข้อไม่เท่ากันในแต่ละด้านและมีจำนวนข้อที่มากเกินไป ส่งผลให้ผู้ทำแบบสอบถามเกิดอาการเหนื่อยหน่ายหรือรู้สึกเบื่อหน่ายและชุดคำถาม คำถามที่ใช้ในการถามมีความยาวของคำถามมากเกินไป ดังนั้นในงานวิจัยครั้งถัดไป ควรปรับลดจำนวนข้อคำถามให้น้อยลง แต่มีความละเอียดและครอบคลุมเนื้อหาให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้ทำแบบสอบถามมีความกระตือรือร้นและไม่รู้สึกอ่อนล้า ในขณะที่ทำแบบสอบถาม

บรรณานุกรม

- กันยา สุวรรณแสง. (2536). การพัฒนาบุคลากรและการปรับตัว. วิทยานิพนธ์ ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ขันติยา สุภุณา. (2559). พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. สารนิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัชชพงศ์ พิสิษฐพงศ์. (2561). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. สารนิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สู้ง่ายในสถานประกอบการ. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทควอลิตี้ เฮาส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิภา นิธยาน. (2530). “ความหมายของการปรับตัว” สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม 3 เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/k8cGy>
- ประภาพรรณ ยงกี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. วิทยานิพนธ์ สาขาการจัดการ. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร. (2557). แนวคิดการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ในองค์กร. รายงานผลการวิจัย. คณะศิลปกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัชรียา กาดืบ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย. สาขาวิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ยงค์ยาน มั่นคำศรี. (2556). แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมมารีวอเตอร์เกท กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- รัฐพล ศรีกัตัญญ. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกلاسเฮ้าส์รัชดาภิเษก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. สืบค้นเมื่อ 2565, ตุลาคม 28 เข้าถึงได้จาก <https://dictionary.orst.go.th/>
- ลักขณา สรีวัฒน์. (2544). จิตวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- วรวิร์ บุญคง. (ม.ป.ป.). การปรับตัวในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารสำนักงานใหญ่เอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). การศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ สาขาการจัดการ. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัชรพัฒน์ โชติทวีภัทรกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษาธุรกิจรถยนต์มือสอง ย่านถนนลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารองค์การ. คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัยและแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงาน น้ำตาลสหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.
- สมยศ แยมเฝื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียanmarin เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2560). “สร้างความสุขในการทำงานด้วยการปรับตนเอง” สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม 3 เข้าถึงได้จาก https://www.prosofthcm.com/Article/Detail/16453?fbclid=IwAR3nlwanhPPRiaVKXTT_jYrA4Tw-5DTsWL60YfaE7UfGYi72Nd5Q6HwyLhk
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เบญจมาศ สุขศรีเพ็ง. (2550). “ทฤษฎีการปรับตัวของรอย Roy's adaptation model ทฤษฎี ทางการพยาบาล / ทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์” สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม 3 เข้าถึงได้ จาก <https://www.gotoknow.org/posts/115432?fbclid=IwAR1ypvHpKTcRt2TSxgJGOJwq5r9oAFBuc0oOsnY4lpEr9Nz2a3pKA7Vdg8A>
- เปรมพร มั่นเสมอ. (2545). การปรับตัวกลวิธีการเผชิญปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักศึกษาชั้นปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ คณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชคชัย ธาตุไพบูลย์. (2564). ปัจจัยกำหนดรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ และการวัดประสิทธิผล การทำงานของบริษัทอีคอมเมิร์ซในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.



ภาคผนวก





หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๒๗๕ ถนนราชสีมา เขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและทำแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เนื่องด้วยนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ชั้นปีที่ ๔ จำนวน ๓ คน ได้แก่ นางสาว สิริินดา เสนาสนะ รหัส ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๐๓ นางสาววรรณภา ศรีลาชัย รหัส ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๐๖ และ นายจิริโชติ จุ่มพล รหัส ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๓๐ ได้ทำวิจัย เรื่อง “ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการทำวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน และขอรับรองว่าผลของการศึกษาจะเป็นการรายงานในภาพรวม และผลการศึกษาจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบในการลบบต่อองค์กร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สฤทธิ ศรีโยธิน

(ผศ.ดร. สฤทธิ ศรีโยธิน)

อาจารย์ประจำวิชา
การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ

หมายเหตุ: ในกรณีติดต่อข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นส.วิไลลักษณ์ วิเศษวงศ์ษา

โทร ๐๖๑-๗๕๖๓๗๑๘



ภาคผนวก ข

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

การพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดลอมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 แบบประเมินเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
ปัจจัยส่วนบุคคล						
1.1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง <input type="checkbox"/> LGBTQ+	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.2	อายุ <input type="checkbox"/> น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี <input type="checkbox"/> 26-35 ปี <input type="checkbox"/> 36-40 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.3	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน <input type="checkbox"/> น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 15,000-25,000 บาท <input type="checkbox"/> 25,001-35,000 บาท <input type="checkbox"/> 35,001-45,000 บาท <input type="checkbox"/> มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.4	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1-3 ปี <input type="checkbox"/> 4-6 ปี <input type="checkbox"/> 7-10 ปี <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป	3	-	-	1.00	ผ่าน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

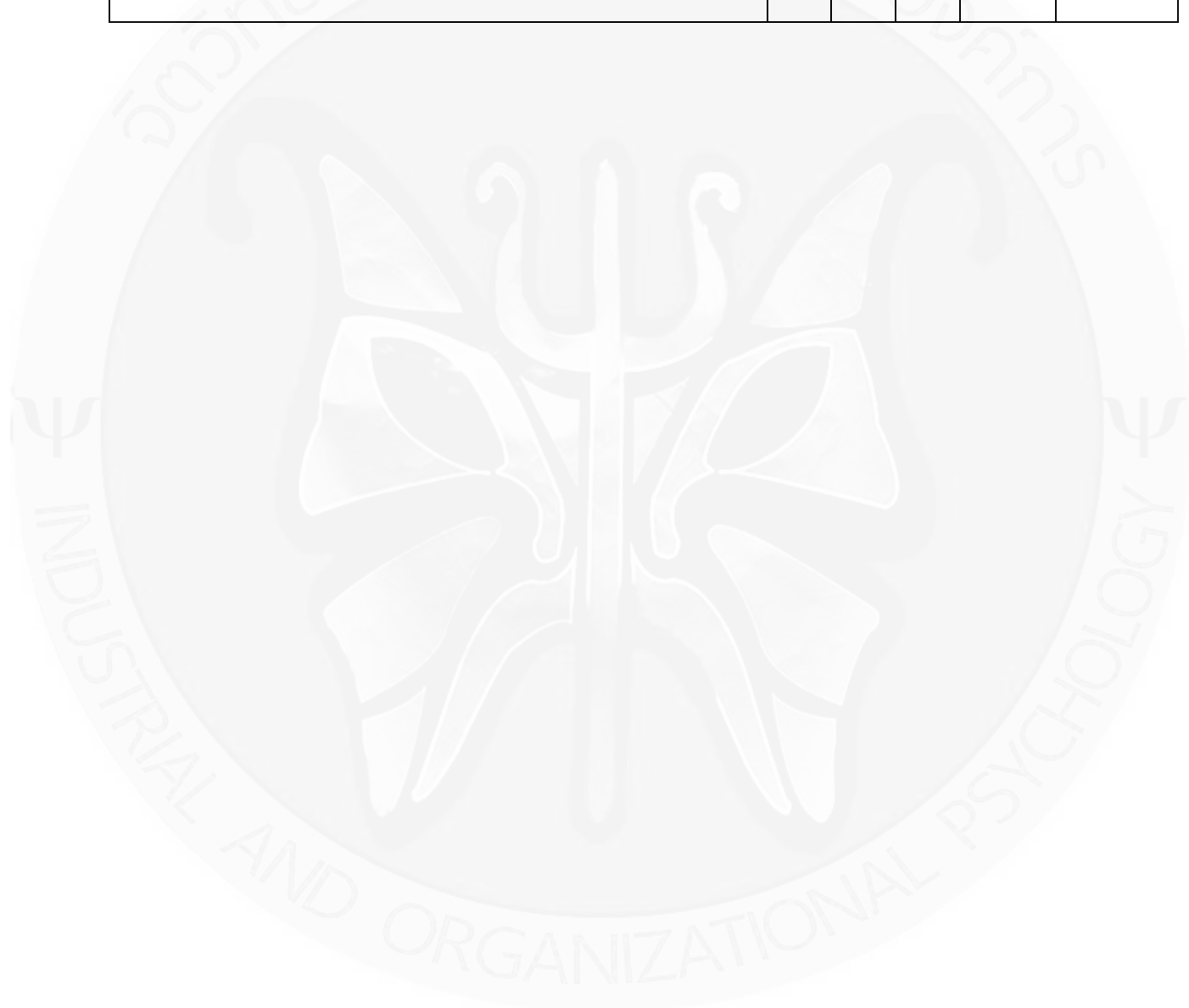
ข้อ	แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
การปรับตัวในการทำงาน						
1. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร						
	1.1 ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ	3	-	-	1.00	ผ่าน
	1.2 ท่านนำทักษะในการทำงานของตนเองมาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้กับองค์กร	3	-	-	1.00	ผ่าน
	1.3 ท่านปฏิบัติงานด้วยบุคลิกภาพที่เหมาะสมตามวัฒนธรรมขององค์กร	3	-	-	1.00	ผ่าน
	1.4 ท่านมีการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร	3	-	-	1.00	ผ่าน
2. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล						
	2.1 ท่านมีความตั้งใจและคาดหวังที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี	3	-	-	1.00	ผ่าน
	2.2 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความเป็นตนเองในการทำงานให้ดีขึ้น	3	-	-	1.00	ผ่าน
	2.3 ท่านมีการจัดการความต้องการความพอใจได้อย่างเหมาะสม	3	-	-	1.00	ผ่าน
	2.4 ท่านวางตัวอย่างเหมาะสมในที่ทำงานเพื่อรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีอย่างแท้จริง	3	-	-	1.00	ผ่าน
	2.5 ท่านเข้าใจความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง	3	-	-	1.00	ผ่าน
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน						
1. คุณภาพของงาน						
	1.1 ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้	3	-	-	1.00	ผ่าน
	1.2 ท่านพึงพอใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว	3	-	-	1.00	ผ่าน
	1.3 ผลการทำงานของท่านสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร	3	-	-	1.00	ผ่าน
2. ปริมาณของงาน						
	2.1 ท่านผลิตผลงานได้ตามมาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง	1	2	-	0.33	ไม่ผ่าน
	2.2 ท่านได้รับปริมาณงานที่เหมาะสมกับระดับความสามารถที่มี	3	-	-	1.00	ผ่าน

ข้อ	แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
3. เวลาของงาน						
3.1	ในการปฏิบัติงานท่านมีการออกแบบการทำงานเป็นช่วงเวลาอย่างชัดเจน	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.2	ท่านได้รับทรัพยากรที่องค์กรจัดสรร มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3	-	-	1.00	ผ่าน
4. ค่าใช้จ่ายของงาน						
4.1	ท่านเลือกที่จะขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	3	-	-	1.00	ผ่าน
4.2	ท่านบริหารงบประมาณที่องค์กรจัดสรรให้ มาใช้ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	3	-	-	1.00	ผ่าน
4.3	ท่านนำวัตถุดิบต่างๆ ที่องค์กรจัดสรรให้ มาสร้างประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า	3	-	-	1.00	ผ่าน
4.4	ท่านใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ในองค์กรมาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
4.5	ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานสูงสุด	3	-	-	1.00	ผ่าน
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน						
1. มิติสัมพันธภาพของงาน						
1.1	องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.2	เมื่อท่านได้เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้ ทำให้ท่านรู้สึกรักในงานที่ทำ	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.3	องค์กรของท่านให้การสนับสนุนในเรื่องความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงาน	1	2	-	0.33	ไม่ผ่าน
1.4	องค์กรของท่านกระตุ้นให้พนักงานมีความผูกพันและสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในองค์กร	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.5	องค์กรของท่านสร้างโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	3	-	-	1.00	ผ่าน

ข้อ	แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
1.6	องค์กรของท่านให้โอกาสพนักงานในการเสนอความคิดเห็นผ่านที่ประชุม	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.7	องค์กรได้จัดสรรเวลาให้โอกาสพนักงานเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.8	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้อาสาสมัครเข้าร่วมในงานและ กิจกรรมขององค์กร	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.9	เมื่อองค์กรของท่านให้มีการทำงานล่วงเวลาท่านยินดีทำด้วยความเต็มใจ	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.10	องค์กรของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.11	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีการถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน	1	2	-	0.33	ไม่ผ่าน
1.12	หัวหน้างานของท่านมีวิธีสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมการทำงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.13	หัวหน้างานของท่านกล่าวชมเชยและให้กำลังใจพนักงานในโอกาสที่เหมาะสม	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.14	หัวหน้างานของท่านกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
2. มิติการพัฒนาบุคลิกภาพของงาน						
2.1	องค์กรของท่านให้อิสระในการตัดสินใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.2	องค์กรของท่านมอบหมายให้พนักงานทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะส่วนตัวในการปฏิบัติงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.3	องค์กรของท่านมอบหมายงานที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการทำงานให้กับพนักงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.4	องค์กรของท่านปิดกั้นเสรีภาพของพนักงานในการทำงาน	1	2	-	0.33	ไม่ผ่าน
2.5	ผู้นำองค์กรของท่านมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน

ข้อ	แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
2.7	ผู้นำองค์กรของท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดี สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.8	ผู้บริหารองค์กรของท่านกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานและวางแผนขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.9	ผู้นำในองค์กรของท่านมักจะมอบหมายงานให้อย่างเร่งด่วน	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.10	หัวหน้างานของท่านกำหนดวัตถุประสงค์และระยะเวลาการทำงานอย่างชัดเจน	1	2	-	0.33	ไม่ผ่าน
3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน						
3.1	ผู้นำองค์กรของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.2	ผู้นำองค์กรของท่านระบุนโยบายขององค์กรอย่างชัดเจน	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.3	องค์กรของท่านแจ้งถึงกฎระเบียบต่างๆ อย่างชัดเจน	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.4	องค์กรของท่านออกแบบขั้นตอนและมาตรฐานในการทำงานอย่างมีแบบแผน	1	2	-	0.33	ไม่ผ่าน
3.5	องค์กรของท่านกำหนดหน้าที่ของพนักงานในแต่ละแผนกอย่างชัดเจน	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.6	องค์กรของท่านระบุกฎเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบผลการทำงานในแต่ละสายงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.7	หัวหน้างานของท่านมีกฎระเบียบมาตรฐานในการควบคุมการทำงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.8	องค์กรของท่านมีนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.9	องค์กรของท่านนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.10	สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ดีส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน

ข้อ	แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
3.11	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติ ทำงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.12	สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน





แบบสอบถาม

เรื่อง ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

ส่วนที่ 1 การปรับตัวในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

3. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา เรื่อง ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย โดยผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง หรือตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประกอบการวิจัยเท่านั้น และการแปลผลจะใช้บรรยายผลการวิจัยในภาพรวม ไม่ใช้การศึกษารายบุคคลเพราะผู้วิจัยคำนึงถึงความลับของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับส่วนบุคคล ดังนั้นจึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงทางเลือกเดียว

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

ชาย หญิง LGBTQ+

2. อายุ

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี
 26-35 ปี
 36-40 ปี
 มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
 15,000-25,000 บาท
 25,001-35,000 บาท
 35,001-45,000 บาท
 มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี
 4-6 ปี 7-10 ปี
 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุด

ข้อ	แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง เลย
การปรับตัวในการทำงาน						
1. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร						
1.1	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ					
1.2	ท่านนำทักษะในการทำงานของตนเองมา ประยุกต์ใช้กับการทำงานให้กับองค์กร					
1.3	ท่านปฏิบัติงานด้วยบุคลิกภาพที่เหมาะสม ตามวัฒนธรรมขององค์กร					
1.4	ท่านมีการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามความ คาดหวังขององค์กร					
2. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล						
2.1	ท่านมีโอกาสดำเนินใช้ความเป็นตนเองในการ ทำงานให้ดีขึ้น					
2.2	ท่านมีการจัดการความต้องการความ พอเพียงได้อย่างเหมาะสม					
2.3	ท่านวางตัวอย่างเหมาะสมในที่ทำงานเพื่อ รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีอย่างแท้จริง					
2.4	ท่านเข้าใจความต้องการของตนเองอย่าง แท้จริง					

ข้อ	แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง เลย
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน						
1. คุณภาพของงาน						
1.1	ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามมาตรฐานที่ องค์กรกำหนดไว้					
1.2	ท่านพึงพอใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง รวดเร็ว					
1.3	ผลการทำงานของท่านสร้างประโยชน์ให้แก่ องค์กร					
2. ปริมาณของงาน						
2.1	ท่านได้รับปริมาณงานที่เหมาะสมกับระดับ ความสามารถที่มี					
2.2	ในการปฏิบัติงาน ท่านมีการออกแบบการ ทำงานเป็นช่วงเวลาอย่างชัดเจน					
3. เวลาของงาน						
3.1	ท่านได้รับทรัพยากรที่องค์กรจัดสรร มาใช้ให้ เกิดประโยชน์สูงสุด					
3.2	ท่านเลือกที่จะขอความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด					
4. ค่าใช้จ่ายของงาน						
4.1	ท่านบริหารงบประมาณที่องค์กรจัดสรรให้ มา ใช้ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
4.2	ท่านนำวัตถุดิบต่างๆ ที่องค์กรจัดสรรให้ มา สร้างประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า					

ข้อ	แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง เลย
4.3	ท่านใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ในองค์กรมาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน					
4.4	ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานสูงสุด					
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน						
1. มิติสัมพันธภาพของงาน						
1.1	องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
1.2	เมื่อท่านได้เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้ ทำให้ท่านรู้สึกรักในงานที่ทำ					
1.3	องค์กรของท่านกระตุ้นให้พนักงานมีความผูกพันและสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในองค์กร					
1.4	องค์กรของท่านสร้างโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม					
1.5	องค์กรของท่านให้โอกาสพนักงานในการเสนอความคิดเห็นผ่านที่ประชุม					
1.6	องค์กรได้จัดสรรเวลาให้โอกาสพนักงานเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร					
1.7	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้อาสาสมัครเข้าร่วมในงานและกิจกรรมขององค์กร					
1.8	เมื่อองค์กรของท่านให้มีการทำงานล่วงเวลา ท่านยินดีทำด้วยความเต็มใจ					
1.9	องค์กรของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
1.10	หัวหน้างานของท่านมีวิธีสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมการทำงาน					

ข้อ	แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง เลย
1.11	หัวหน้างานของท่านกล่าวชมเชยและให้กำลังใจพนักงานในโอกาสที่เหมาะสม					
1.12	หัวหน้างานของท่านกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
2. มิติการพัฒนาบุคลากรของงาน						
2.1	องค์กรของท่านให้อิสระในการตัดสินใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน					
2.2	องค์กรของท่านมอบหมายให้พนักงานทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะส่วนตัวในการปฏิบัติงาน					
2.3	ผู้นำองค์กรของท่านมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน					
2.4	ผู้นำองค์กรของท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดี สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์					
2.5	ผู้บริหารองค์กรของท่านกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานและวางแผนขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน					
3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน						
3.1	ผู้นำองค์กรของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน					
3.2	ผู้นำองค์กรของท่านระบุนโยบายขององค์กรอย่างชัดเจน					
3.3	องค์กรของท่านแจ้งถึงกฎระเบียบต่างๆ อย่างชัดเจน					
3.4	องค์กรของท่านกำหนดหน้าที่ของพนักงานในแต่ละแผนกอย่างชัดเจน					

ข้อ	แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง เลย
3.5	องค์กรของท่านระบุกฎเกณฑ์และวิธีการ ตรวจสอบผลการทำงานในแต่ละสายงาน					
3.6	หัวหน้างานของท่านมีกฎระเบียบมาตรฐานใน การควบคุมการทำงาน					
3.7	องค์กรของท่านมีนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ ทันสมัยมาใช้ในองค์กร					
3.8	องค์กรของท่านนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ ทันสมัยมาประยุกต์ใช้และพัฒนาองค์กร					
3.9	สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ดีส่งผล ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน					
3.10	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อ การปฏิบัติทำงาน					
3.11	สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงรบกวน ในขณะที่ปฏิบัติงาน					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	สิรินดา เสนาสนะ
ชื่องานวิจัย	ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
วันเดือนปีเกิด	18 เมษายน 2544
ที่อยู่ปัจจุบัน	55/33 หมู่3 ซอยอ่วมแจ้ง 2 ถนนพระราม 2 ตำบลนาดี อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร 74000

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา	โรงเรียนศึกษานารีวิทยา
ระดับปริญญาตรี	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	วรรณณา ศรีลาชัย
ชื่องานวิจัย	ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร
วันเดือนปีเกิด	23 กุมภาพันธ์ 2543
ที่อยู่ปัจจุบัน	49/568 หมู่ 3 ถนนสุขาภิบาล 5 ซอย 45 แขวงออเงิน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 10220

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน
ระดับปริญญาตรี	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	จิรโชติ จุมพล
ชื่องานวิจัย	ผลกระทบจากการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
วันเดือนปีเกิด	5 มีนาคม 2543
ที่อยู่ปัจจุบัน	เจมส์เพลส 106/1(110) ถนนจรัญสนิทวงศ์ ซอย 71 แขวง/เขต บางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา	โรงเรียนปทุมพิทยาคม
ระดับปริญญาตรี	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต